

Opinnäytetyö (AMK)  
Sosiaalian koulutus  
Toiminnalliset menetelmät  
2017



Maria Vuorisalo

# VALOA KOHTI

– valmistuvien sosionomien ajatuksia työelämästä



Maria Vuorisalo

## VALOA KOHTI

- valmistuvien sosionomien ajatuksia työelämästä

Tämän tutkimuksellisen opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia eläytymismenetelmän avulla vuoden 2017 aikana Turun ammattikorkeakoulusta valmistuvien sosionomiopiskelijoiden kokemuksia ja uskomuksia työn ilosta ja työn imusta. Sitä, mistä valmistuvat sosionomiopiskelijat kokevat itse tai uskovat jo työelämässä olevien sosionomien kokevan työn iloa ja imua.

Opinnäytetyöni on sekä kvalitatiivinen että kvantitatiivinen. Toimeksiantajana toimii ESR-rahoitteisen VALTE – Valmiina työelämään! -hankkeen Turun ammattikorkeakoulun projektiorganisaatio. VALTE-hankkeen tavoitteena on kehittää koko maan laajuinen yliopisto-, ammattikorkeakoulu- ja ammattiopisto-opiskelijoille suunnattu työhyvinvoinnin opintokokonaisuus, josta Turun ammattikorkeakoulun osuus keskittyy työn iloon. Hanke toimii aikavälillä 1.11.2015 - 30.10.2018.

Tutkimustulokset osoittavat, että työn ilon kokemisen kannalta merkittävimpiä tekijöitä ovat työtehtävätason voimavaroista työn sisältö ja sopivat haasteet. Työn iloa ei koeta, mikäli haasteiden koetaan puuttuvan työstä ja työnkuvan olevan epäselvä. Myös yksilöllisistä voimavaroista henkilökohtaiset resurssit, kuten motivaatio ja asenne, mainittiin työn ilon kokemisen kannalta tärkeinä ja työjärjestelyjä koskevista voimavaroista työelämän korkeat odotukset ja oma riittämättömyys työn ilon kokematta jäämisen kannalta merkittävinä tekijöinä. Sosiaalisten voimavarojen, kuten toimivan työyhteisön ja hyvän esimiehen, koetaan edesauttavan työn imun kokemuksen muodostumisessa parhaiten.

Tuloksista ilmenee, että työn ilon ja työn imun kokemusten lisääminen onnistuu parhaiten yksilöllisiä voimavaroja lisäämällä. Työn ilon voi vastausten mukaan saavuttaa esimerkiksi etsimällä ja ehdottamalla uusia haasteita omaan työhönsä sekä löytämällä oman motivaationsa. Lisäksi työn iloa voi lisätä työtehtäviä koskevista voimavaroista mielekkäillä työtehtävillä ja sosiaalisista voimavaroista työyhteisön ja esimiehen tuella. Työn imua taas voi lisätä omaa jaksamistaan huomioimalla sekä omaa työtään ja osaamistaan kehittämällä.

### ASIASANAT:

Työn ilo, työn imu, työhyvinvointi, työtyytyväisyys, työn voimavarat, positiivinen psykologia

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Degree programme in Social Services

2017 | 39+2

Maria Vuorisalo

## TOWARDS THE LIGHT

- the thoughts of graduating students about working life

The aim of this research-based study was to examine the experiences and beliefs relating to the joy of work and work engagement experienced by the Social Services students graduating from Turku University of Applied Sciences during the year 2017. What are the factors that allow the students of Social Services to experience the joy of work and work engagement or the factors they think contribute to these experiences among workers in the field Social Services?

This study is both qualitative and quantitative. The client of this study is an ESR financed project VALTE – Valmiina työelämään! and thereof the project organization of Turku University of Applied Sciences. The purpose of the VALTE project is to develop courses in well-being at work that will be offered in universities, universities of applied sciences and trade schools across the country. Turku University of Applied Sciences will focus on the joy of work in this project that will operate from 1.11.2015 until 30.10.2018.

Findings of this study show that, out of work task resources, the meaning of work and reasonable challenges matter the most when talking about the joy of work. There is no experience of the joy of work when there are not enough challenges and when the job description is unclear. Out of the individual resources, personal resources like motivation and attitude were mentioned to be important when experiencing the joy of work, whereas out of work arrangement resources, high expectations and feelings of insufficiency prevent the joy of work experience. Social resources like a functioning work community and understanding superior are thought to contribute to the forming of work engagement.

The findings show that the best way to increase both the joy of work experiences and work engagement is through the individual resources. When looking at the answers, one can experience the joy of work for example by suggesting and receiving new job challenges and by finding one's own motivation. To increase the joy of work, meaningful tasks out of work task resources, as well as supportive superior and work community out of social resources matter the most. Work engagement can be increased by paying attention to one's own well-being and by developing both job and one's own skills.

### KEYWORDS:

Joy of work, work engagement, well-being at work, work satisfaction, job resources, positive psychology

# SISÄLTÖ

<b>1 JOHDANTO</b>	<b>6</b>
<b>2 KOHTI MIELIHYVÄÄ TUOTTAVAA TYÖTÄ</b>	<b>7</b>
2.1 Työn merkitys työntekijälle	7
2.2 Työn ilo	8
2.3 Työn imu	9
2.4 Voimaantuminen	10
<b>3 TYÖN VOIMAVARAT</b>	<b>11</b>
3.1 Yksilölliset voimavarat	11
3.2 Työtehtävää koskevat voimavarat	13
3.3 Työn järjestelyjä koskevat voimavarat	14
3.4 Työn sosiaaliset voimavarat	16
3.5 Organisatoriset voimavarat	18
<b>4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS</b>	<b>21</b>
4.1 Kohderyhmä	21
4.2 Aineistonkeruumenetelmä	22
4.3 Aineiston keruu	23
4.4 Aineiston kuvaus ja analyysi	24
<b>5 TYÖELÄMÄNSÄ ALUSSA OLEVIENTEN SOSIONOMIEN KOKEMA TYÖN ILO – TULOKSET</b>	<b>28</b>
5.1 Työn iloa kohti – case Saija	28
5.2 Ilosta imuun – case Jaana	31
5.3 Yhteenveto	33
<b>6 JOHTOPÄÄTÖKSET</b>	<b>35</b>
6.1 Eettisyys	35
6.2 Oma oppiminen	36
6.3 Jatkotutkimus- ja kehittämismahdollisuudet	37
<b>LÄHTEET</b>	<b>38</b>

# LIITTEET

Liite 1. Vastausten analyysi.

# 1 JOHDANTO

*Maria on opinnäytetyönsä juuri palauttanut sosionomiopiskelija. Hän tuntee olonsa voimaantuneeksi ja innokkaaksi. Hän on erittäin tyytyväinen tuotokseensa. Eläydy tilanteeseen ja kuvaile, miksi Maria on niin onnellinen.*

Maria on ollut onnekas, sillä hän on saanut opinnäytetyönsä aiheeksi häntä aidosti kiinnostavan aiheen, työn ilo. Opinnäytetyönsä myötä Maria on tutustunut positiiviseen psykologiaan työelämässä. Hän kokee aiheen erittäin tärkeäksi ja ajankohtaiseksi sosiaalialalla, jossa työ on usein sekä henkisesti että fyysisesti kuormittavaa. Hänen mielestään opiskelijoiden olisi jo opiskeluaikana hyvä miettiä, mitkä asiat vaikuttavat omaan työn ilon kokemukseen ja miten työn iloa ja imua voisi lisätä työelämässä ollessaan. Selvittääkseen, mitkä asiat tuottavat sosionomeille työn iloa ja imua, Maria on teettänyt eläytymismenetelmää hyödyntäen kyselyn vuoden 2017 aikana valmistuville sosionomiopiskelijoille.

Opinnäytetyön toimeksiantaja, ESR-rahoitteisen VALTE – Valmiina työelämään! -hankkeen Turun ammattikorkeakoulun projektiorganisaatio on mahdollistanut Marian osallistumisen mielenkiintoisiin, työelämää käsitteleviin seminaareihin kirjoitusprosessin aikana. VALTE-hankkeen tavoitteena on auttaa opiskelijoita ymmärtämään työhyvinvoinnin kokonaisuus ja merkitys sekä saada opiskelijat suhtautumaan myönteisesti työhön ja työn kehittämiseen virtuaalisen opintokokonaisuuden avulla. Hanke toimii aikavälillä 1.11.2015 - 30.10.2018 ja tukee yliopistojen, ammattikorkeakoulujen sekä ammattiopistojen välistä yhteistyötä kansallisesti ja alueellisesti. Sen päätoteuttaja on Turun yliopiston informaatioteknologian laitos ja osatoteuttajina toimivat Turun ammattikorkeakoulu, Oulun yliopisto ja ammattikorkeakoulu, Oulun seudun ammattiopisto, Jyväskylän yliopisto ja ammattikorkeakoulu, Vaasan yliopisto ja ammattikorkeakoulu, Lapin yliopisto sekä Saimaan ammattikorkeakoulu.

Maria on opinnäytetyötä tehdessään ymmärtänyt, että työn ilo on tärkeä, motivaatiota lisäävä tekijä työelämässä ja sitä on mahdollista kokea kaikissa ammateissa. Hän toivoo opinnäytetyöstään olevan apua opiskelijoiden lisäksi myös työelämässä oleville: niille, jotka vasta etsivät työn iloa ja niille, jotka haluavat edetä työn ilosta imuun. Maria on työn ilon lisäksi kuluneen vuoden aikana löytänyt muutenkin iloa elämäänsä. Hän toivoo, että yhä useampi tutustuisi ajatusten ja asenteen voimaan ja haluaisi sen seurauksena muuttaa omia työhön ja elämään liittyviä asenteitaan positiivisemmiksi.

## 2 KOHTI MIELIHYVÄÄ TUOTTAVAA TYÖTÄ

Työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi muodostavat työhyvinvoinnin kokonaisuuden, johon vaikuttavat myös motivoiva johtaminen, työyhteisön ilmapiiri sekä työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvoinnilla on vaikutusta työssä jaksamiseen: kun hyvinvointi kasvaa, kasvavat myös työhön sitoutuminen ja työn tuottavuus. Sen sijaan sairauspoissaolojen määrä laskee. (Sosiaali- ja terveysministeriö.)

### 2.1 Työn merkitys työntekijälle

Hyvän työelämän arvoista keskeisin ja työntekijän motivaation kannalta merkittävin on työn tarkoituksen ymmärtäminen. Tarkoituksen ansiosta työ on tekijälleen innostavaa ja palkitsevaa. Työyhteisö voi toimia tehokkaasti, kun työntekijät ymmärtävät sekä oman että muiden työntekijöiden työn merkityksen. Työyhteisön yhteinen päämäärä lisää työn tuottavuutta ja oikeuttaa organisaation olemassaolon. (Työelämä2020 -hanke 2013.) Työ on merkityksellistä ja arvokasta, kun se on tuottavaa eli uutta arvoa luovaa, kestävää eli arvon tuottamista jatkavaa ja osallistavaa eli yrityksen lisäksi arvoa tuottavaa työntekijöille ja koko yhteiskunnalle (Suomalaisen Työn Liitto 2014).

Työ on mahdollista nähdä joko työnä, urana tai kutsumuksena: Työ on lähinnä toimeentulon varmistaja ja hankintojen mahdollistaja työn työnä ottaville. Tällöin tärkeät asiat elämässä löytyvät muualta. Työtä urana pitävät panostavat työhön voimavarojaan edellistä ryhmää enemmän ja haluavat edetä urallaan saavuttaakseen paremman sosiaalisen aseman työssä sekä saadakseen enemmän vaikutusmahdollisuuksia ja paremman itseluottamuksen. Kutsumuksena työnsä kokevat pitävät työtään kiinteänä osana elämäänsä. Työstä ei välttämättä saa taloudellisesti työn vaativuutta vastaavaa kompensatiota, mutta työntekijät kokevat siitä huolimatta työn palkitsevana ja mielekkäänä. (Hakanen 2011, 26-27.) Ihmistä ohjaa sisäsyntyinen halu olla oman toimintansa käynnistäjä, halu hallita omaa elämäänsä. Sisäinen motivaatio heikkenee silloin, kun käyttäytymistä kontrolloidaan ulkoisilla palkkioilla. Edward Deci (1975) ei kiistä rahan vaikutusta, mutta hänen mukaansa se toimii ulkoisena motivaation lähteenä ja näin ollen sisäisen motivaation heikentäjänä (Deci 1975, Ojasen 2014, 77 mukaan).

Keskivertosuomalaiselle työ merkitsee toimeentuloa, sosiaalisia suhteita ja identiteetin rakentamista. Työssä on mahdollisuus kehittyä, lisätä ja osoittaa omaa osaamistaan

sekä edetä ammatillisesti. Mielenkiintoinen työ, työyhteisön hyvä henki ja viihtyisä työympäristö sekä hyvä johtaminen ja reilu esimies saavat suomalaisilta arvostusta Elinkeinoelämän valtuuskunnan asennetutkimuksen (2010) mukaan. Hyvää palkkaa tärkeämpinä koetaan turvattu työpaikka sekä työn vakinaisuus ja varmuus. Myös joustaville työajoille ja vapaa-ajalle annetaan arvoa. Kolmasosa alle 55-vuotiaista toivoisi voivansa käyttää nykyistä enemmän aikaa harrastuksiin ja sosiaaliseen elämään ja vähemmän aikaa ansiotyöhön, kun taas tätä vanhemmista suurin osa pitää työtä elämänsä keskeisimpänä sisältönä. Erityisesti keski-ikäisille naisille työ on tärkeä elinvoiman eli energisyyden, pirteiden, hyvinvoinnin ja elämänasenteen lähde Varman ja Kotilääkäri-lehden tilaaman tutkimuksen (2009) mukaan. (Pakka & Rättyä 2010, 5.)

## 2.2 Työn ilo

Asenteella on suuri merkitys elämän koettelemuksien vaikutuksiin ja niiden muokkautuminen alkaa jo lapsena. Myönteinen elämänasenne edesauttaa asioiden positiivisina kokemista ja näin ollen edellytykset työn ilon kokemiseenkin ovat hyvät. Myönteiset kokemukset elämästä ja muista ihmisistä auttavat hallinnantunteen säilyttämisessä ulkoisia uhkia kohdatessa. Myönteisten seikkojen tarkastelu haasteita vasten saattaa joskus jopa muuttaa myönteiset asiat kielteisiä suuremmiksi. Vaikeuksien edessä tulisi-kin muistaa myös asioiden positiivinen puoli. (Takala & Kalimo 2011, 15.)

Moni ihminen viettää työssään suuren osan elämästään. Sen takia työhön sisältyvä ilo sekä myönteiset kokemukset ovat tärkeitä. Työn iloa koetaan, kun työ luo tyytyväisyyden tunteen, tarjoaa kohtuullisia haasteita ja onnistumisen elämyksiä sekä toimeentuloturvan. Oikein toteutettuna työ on hyvä tyydytyksen lähde. Tällöin ihminen tekee sitä mielellään ja saa siitä jopa kohtuullisen rahallisen korvauksen. Jo töihin mennessä tai sitä suunnitellessa voi kokea työn iloa. Tauot, kuten mukavien juttelu ja nauraminen sekä aikaansaadusta työstä nauttiminen, edistävät työssä jaksamista. Työn iloa vähentäviin työpaikan ulkoiseen (järjestys, viihtyvyys, valaistus, somistus) ja sisäiseen (työyhteisön toimivuus ja hyvinvointi) viihtyvyyteen vaikuttaviin kuormitustekijöihin kannattaa yrittää vaikuttaa, vaikka korjaukset tapahtuvatkin yleensä hitaasti. Yhteishengen ollessa hyvä, on työn ilon kokeminen hankalissakin oloissa mahdollista. Suurin vaara työn tuottamassa ilossa on sen aiheuttama mahdollinen riippuvuus. Liian suuri työmäärä tai omantunnon vastaiseksi koettu työ voi nopeasti kadottaa työstä koetun ilon. (Takala & Kalimo 2011, 16.)



## 2.3 Työn imu

Työn imua kokeva työntekijä lähtee mielellään töihin aamulla, nauttii työstään ja kokee sen mielekkääksi. Työntekijä on työstään ylpeä eikä luovuta vastoinikäymisten sattuesssa, vaan jatkaa sinnikkäästi. Wilmar Schaufeli ja Arnold Bakker, hollantilaiset työ- ja organisaatiopsykologian tutkijat, ovat määritelleet work engagementin eli työn imun olevan työssä koettu myönteinen tunne- ja motivaatiotila, jota luonnehtivat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokkuudella viitataan energisyyden kokemukseen, työhön panostamisen haluun sekä sinnikkyyteen ja ponnisteluun vastoinikäymisissä. Omistautuminen kuvaa työssä koettuja merkityksellisyyden, innokkuuden, inspiraation, ylpeyden sekä haasteellisuuden kokemuksia, ja uppoutuminen merkitsee työhön paneutumista ja syvää keskittyneisyyden tilaa, jossa aika kuluu kuin huomaamatta ja siitä voi olla vaikea päästää irti. (Hakanen 2011, 38-39.)

Työn imu on flown kaltaista hetkellistä huippukokemusta pysyvämpi tila, joka levittyy kaikkialle. Se ei ole ohimenevä ominaisuus, eikä toisaalta tarkoita sitä, että työnteko olisi aina kivaa. Työn imua on mahdollista vahvistaa laadukkailla ja energisoivilla työoloilla. Kun työntekijän tai työyhteisön työn imua onnistutaan nostamaan, on todennäköistä, että se säilyy uudella, saavutetulla tasolla, eikä laske alaspäin nopealla aikataululla. Syynä pysyvyyteen on se, että työn imu voi tarttua. Jatkossa työn voimavarojen lisääminen työssä on helpompaa ja näin ollen työn imu jatkuu ja jopa lisääntyy entisestään. Työn imua on mahdollista kokea kaikissa ammateissa ja kaikilla aloilla. Työn imua kokee päivittäin vähintään joka kymmenes työntekijä alasta ja ammatista riippuen. Monissa ammateissa joka viides tai joka kuudes kokee työn imua päivittäin. Eniten työn imua kokevat naiset, iäkkäät työntekijät, määräaikaisten sekä pienten lasten vanhemmat (Hakanen 2011; 39-40, 49.)

Työn imu toteutuu työntekijän antaessa mahdollisuuden hyvälle eli suhtautuessa ratkaisukeskeisesti ongelmiinsa, säilyttäessä haastavissakin tilanteissa aikuisuutensa sekä antaessa työkavereille tilan iloita onnistumisistaan. Kasvusuuntautunut mielenlaatu ja ajattelutapa mahdollistavat työn imun. Työn imun kokemus on mahdollinen, vaikka työssä ja työyhteisössä olisi itselle epämieluisiakin piirteitä. Työ innostaa työn imussa olevaa, joka näin ollen panostaa työhönsä keskimääräistä enemmän, esimerkiksi auttamalla työkavereita vapaaehtoisesti tai ottamalla vastaan uusia tehtäviä. Palkitsemisen tunteen lisäksi innostava työ voi muuttua voimia kuluttavaksi. Itselle sopivan palautumiskeinon tunnistaminen ja säännöllinen käyttö arjessa ennaltaehkäisee pitkittyneen

väsymyksen kehittymistä. Neljä palautumiskeinoa ovat henkinen irtautuminen työstä, esimerkiksi lasten kanssa touhuaminen; rentoutunut olotila, kuten kotityöt, joutilaisuus tai sosiaaliset suhteet; omien taitojen kartuttaminen eli työhön liittymättömien taitojen kehittäminen, vaikkapa kielten tai valokuvauksen opiskelu; sekä kontrolli eli omasta ajankäytöstä ja tekemisistä päättäminen vapaa-ajalla. Tehokkaimmaksi palautumiskeinoksi työstä ja työhön liittyvistä ajatuksista on tutkimuksissa osoittautunut henkinen irtautuminen. (Hakanen 2011; 82, 98-101.)

## 2.4 Voimaantuminen

Juha Siitosen (2007) mukaan voimaantumiseen vaikuttavat henkilön tunteet ja tavoitteet sekä uskomukset omista kyvyistä ja omasta osaamisesta. Hyväksytyksi tulemisen kokemus, omien kokemusten tiedostaminen, arvojen ja itselle merkityksellisten uskomusten arvioiminen, rohkeus muuttua, itsetuntemus sekä itsearvostus ovat henkilökoh-taisen voimaantumisen edellyksiä. (Siitonen 2007, Pakan 2010, 9 mukaan.) Voimaantumisella tarkoitetaan ihmisen omien kokemusten ja oivallusten kautta syntyvää sisäistä voiman tunnetta. Voimaantumiseen merkittävästi vaikuttava tekijä on sosiaalinen vuorovaikutus. Uusien asioiden oppiminen ja oivallukset johtavat voimaantumisen kokemukseen, joka voi näkyä esimerkiksi myönteisyytenä ja vastuun ottamisena. (Vilén ym. 2008, 24-25.)

Voimaantuneessa työyhteisössä huomioidaan työntekijöiden vahvuudet, voimavarat ja motivaatio sekä työn mielekkyys ja inhimillisyys. Ratkaisukeskeiselle – ei syyllistävälle – ja yhteistyötä painottavalle toimintatavalle on tarvetta kilpailu- ja suorituspainotteisissa työyhteisöissä. Työyhteisön voimaantumisen edellytyksiä ovat selkeä perustehtävä, turvallinen ja välittävä ilmapiiri, kuuntelu ja keskustelu, luottamus, avoin tiedonkulku, erilaisuuden kunnioitus sekä halu kehittää työyhteisöä yhdessä. Kun työntekijät tahtovat voida paremmin ja kehittävät työyhteisöä sen mukaisesti, on hyvinvoinnin lisääminen ja sitä kautta voimaantuminen mahdollista. Voimaantuneessa työyhteisössä halutaan tehdä hyvää ja tuloksellista työtä, klikkiytymät vähenevät, osaamispääoma vahvistuu, hyvinvointi lisääntyy ja sairauspoissaolot vähenevät. (Siitonen 2007, Pakan 2010, 9 mukaan.)

### 3 TYÖN VOIMAVARAT

Työn fyysiset, psykologiset, sosiaaliset ja organisatoriset piirteet eli työn voimavarat edesauttavat työhön liittyvien tavoitteiden saavuttamisessa ja vähentävät työn vaatimusten kokemusta motivoiden työntekijöitä ulkoisesti. Sisäisesti työn voimavarat motivoivat työntekijöitä itsenäisyyden, yhteenliittymisen ja pärjäämisen – psykologisten perustarpeiden – tyydytyksen kautta. Työn voimavarat energisoivat työntekijöitä ylläpitäen ja lisäksi työn imua sisäisen ja ulkoisen motivoinnin avulla. Näin ollen työn voimavarat myös lisäävät työntekijöiden henkilökohtaista kasvua, oppimista ja kehittymistä työssä. (Hakanen 2011, 49-50.)

Työn voimavarojen vahvistaminen suomalaisilla työpaikoilla on vielä vähäistä. Yleensä epäkohtiin puututaan ja niille tehdään jotain. Sellaisiin seikkoihin ei kuitenkaan kiinnitetä huomiota, jotka eivät varsinaisesti ole huonosti, mutta voisivat niihin panostamalla lisätä positiivista energiaa työpaikalla. Myös vahvuudet tulisi tunnistaa ja niihin panostaa siten, että ne kannattelevat työyhteisön huonompienkin aikojen läpi. Useat työn voimavarat ovat suhdanteista riippumattomia ja ilmaisia. Niihin on siis mahdollista panostaa milloin tahansa. Työn voimavarat jaotellaan tehtävää, työn järjestelyjä, vuorovaikutusta ja organisatorista tasoa sekä työntekijän yksilöllisiä voimavaroja koskeviksi. Työn keskeiset voimavarat voivat vaihdella työstä ja aikakaudesta riippuen. Lisäksi eri töissä on ainutkertaisia voimavaroja, jotka voivat lisätä työssä jaksamista ja työn imua. (Hakanen 2011, 50-51.)

#### 3.1 Yksilölliset voimavarat

Persoonallisuuden piirteiden esiintymistä voidaan arvioida ihmiskohtaisesti ja ne mahdollistavat ihmisten keskinäisen vertailun. Lisäksi ne tekevät ihmisestä ainutlaatuisen yksilön. Lapsuuden temperamentissa on persoonallisuuden piirteiden perusta. Käyttämisen aktiivisuus ja tunteiden säätely ilmentävät Rothbartin (2011) mukaan temperamenttia. Temperamenttiteoreetikkojen mukaan ihmisten välinen perusero on lähestymisessä: toisilla on valmius kohdata haasteelliset tilanteet, kun taas toiset pyrkivät vetäytymään niistä. (Nurmi ym. 2014, 197.) Pysyvät persoonallisuuden ominaisuudet, kuten ulospäin suuntautuneisuus, myönteisyys ja aloitteellisuus selittävät työn imua osittain. (Hakanen 2011, 71.)

Hakasen tapaan myös Bakkerin ym. (2012) mukaan avoimuus uusille kokemuksille on sidoksissa työn imuun: on todennäköistä, että avoin henkilö kehittää omaa työtään lisäämällä työhön liittyviä voimavarojaan pyytämällä tukea ja palautetta ja kasvattamalla kehitysmahdollisuuksiaan sekä haastamalla itseään etsimällä uusia tehtäviä ja tekemällä vapaaehtoisia projekteja. Empiirisen todistusaineiston mukaan suurista persoonallisuuden piirteistä (Big Five: ekstrasversio, neuroottisuus, avoimuus, myönteisyys ja tunnollisuus) tunne-elämän tasapaino (matala neuroottisuus), ulospäin suuntautuneisuus (ekstrasversio), tunnollisuus sekä avoimuus ja persoonallisuuden alapiirteistä muun muassa pystyvyys, optimismi ja itsetunto liitetään positiivisesti työn imuun. (Bakker ym. 2014, 394-395.) Nämä piirteet omaavilla henkilöillä on myös Mäkikankaan ym. (2013) mukaan taipumus ajatella ympäristöstään suotuisasti: He olettavat asioiden menevän hyvin ja kokevat voivansa vaikuttaa elämänsä kulkuun omilla teoillaan sekä hyväksyvät vastoinikäymiset osana elämää, eivätkä anna niiden vaikuttaa omanarvontuntoonsa. (myös Semmer & Meier 2009, 108). (Bakker ym. 2014, 395.) Persoonallisuuden alapiirteisiin kuuluvat edellä mainittujen lisäksi myös kimmoisuus eli palautuminen vastoinikäymisten jälkeen ja systeemiäly eli taito toimia järkevästi haastavissakin vuorovaikutustilanteissa. Alapiirteet ovat Hakasen mukaan työn imun kannalta persoonallisuuden piirteitä merkityksellisempiä yksilöllisiä voimavaroja. (Hakanen 2011, 71.)

Optimismi on myönteinen tapa suhtautua elämään sekä tehdä tulkintoja tapahtumista ja kokemuksista. Geenimme vaikuttavat siihen, miten optimistisia olemme, mutta lisäksi optimistisuutta voi edistää. Optimismi on taipumusta enemmän kuin toimintaa ja siitä seuraa yleensä yksilölle hyvää. Se liittyy myönteiseen mielialaan ja onnellisuuteen sekä lisää sosiaalista kanssakäymistä ja tukee terveitä elämäntapoja. Toivo ja optimismi ovat molemmat tulevaisuuteen suuntautuvia myönteisiä odotuksia, joista optimismilla on voimakkaampi tunnelataus, mutta toivo on vahvempaa. Toivo liittyy elämän ennustettavuuteen. Tavoitteet ja toivo liittyvät yhteen – siellä missä on tavoitteita, on myös toivoa. Toivo auttaa saamaan otetta elämästä ja pitää jalat maassa. Toiveikkailla on Snyderin työryhmän mukaan vaativia tavoitteita, paljon onnistumisia, vähän kielteisiä tunteita ja he ovat onnellisia. Lisäksi toiveikkaat toipuvat fyysisistä vammoista nopeasti ja valittavat työuupumuksesta harvoin. (Ojanen 2014; 135, 137, 139, 145, 147-149.)

Itseluottamus on mielen luoma ajatus tai tunne haastavissa tilanteissa suoriutumisesta ja selviytymisestä. Sillä on tutkimusten mukaan suuri vaikutus työpanokseen, tapaan asettaa tavoitteita ja aktiivisuuteen toimia. Se on perusta, jonka varassa ihminen rakentaa suunnitelmia ja toteuttaa niitä. Ihminen ennakoi onnistumismahdollisuuksiaan jo

ennen tavoitteeseen sitoutumista ja hänen on helppo asettaa toiminnalleen tavoitteita ja suunnitella toimintaa, kun hän odottaa onnistuvansa. Useiden tutkimusten mukaan ne, jotka uskovat onnistuvansa, myös onnistuvat. Yksinkertaisuudessaan itseluottamus on luottamista synnynnäiseen potentiaaliimme ihmisinä. Itseluottamusta hehkuva tietää, ettei hänellä tarvitse olla kaikkia vastauksia eikä hänen tarvitse tietää kaikkea. Hänellä on kuitenkin kyky toimia tilanteen vaatimalla tavalla, sillä hänellä, kuten muillakin ihmisillä, on kyky muodostaa luovia ideoita ja ratkaisuja tilanteessa kuin tilanteessa. Näin ollen itseluottamus on pääasiassa rohkeutta edetä omia unelmia ja tavoitteita kohti, vaikkei onnistumisesta olekaan varmuutta. Toisaalta itseluottamus myös mahdollistaa nopean vastoinkäymisistä ja epäonnistumisista toipumisen. (Leppänen & Leppänen 2017; 22-23, 38-39.)

Puumalassa työskentelevä sosiaalityöntekijä Sanna Korhonen on kehittänyt työtään hyödyntämällä yksilöllisistä voimavaroistaan erityisesti aloitteellisuutta, ulospäin suuntautuneisuutta, pystyvyyttä, optimismia ja itsetuntoa: Hänelle sosiaalityö on intohimo. Aluksi Korhonen teki sosionomina (AMK) sosiaalityöntekijän sijaisuuksia, mutta koki, että epäpätevänä hänellä ei ollut tarpeeksi äänivaltaa. Niinpä hän opiskeli sosiaalityöntekijäksi ja sai muodollisen pätevyyden. Korhonen ei ollut tyytyväinen sosiaalityön arkeen, sillä hänen mielestään asiakkaille heiteltiin pelastusrenkaita, jotka jäivät liian kauas apua tarvitsevista ihmisistä. Hän halusi jalkautua ihmisten arkeen ja hänen toiveensa toteutui sosiaalityön kehittämishankkeen myötä. Hankkeen ansiosta hänen oli mahdollista arvioida omia työruutiineitaan ja etsiä uusia työtapoja. Hän järjesti kotikäyn-  
tejä aikuissosiaalityön asiakkaille ja piti pop up -kahvilaa vuokratilojen pihalla saadaksesen selville, mitä kuntalaiset haluavat tehdä. Saamiensa ideoiden pohjalta toteutettiin kaikille kuntalaisille avoin Erilaisuutta arkeen -kurssi, jolla yksi osallistujista opetti muille karjalanpiirakoiden tekoa ja hylätty kasvihuone otettiin takaisin käyttöön. Lisäksi aikuis-  
sosiaalityön asiakkaat perustivat Puumala Klupin, joka sai tilat avoimelle kohtaamispaikalle. Tiloissa kuka tahansa voi halutessaan järjestää kaikille avointa toimintaa. Korhonen pyrkii työssään asiakkaiden omapohjaisuuteen eli auttamaan ihmisiä toimimaan heidän omassa yhteisössään koko ajan vähenevällä tuella. (Moilanen 2017, 36-38.)

### 3.2 Työtehtävää koskevat voimavarat

Työtehtävätason voimavarat ovat lähes alasta riippumatta työn imun ja mielekkyyden pääasiallisia lähteitä. Työtehtävää koskevia voimavaroja ovat monipuoliset ja kehittävät

työtehtävät, itsenäisyys, itselle annettu välitön palaute työsuorituksista ja oman aikaansaamisen huomioiminen, tehtävän merkityksellisyyden (itselle ja muille) ymmärtäminen sekä asiakastyön palkitsevuus. Nämä koetaan myös usein motivaatiolähteinä tärkeimmiksi. Toisaalta myöhemmin kuvattujen työn sosiaalisten tai organisatoristen voimavarojen puuttuminen saattaa heikentää työtehtävää koskevien voimavarojen vaikutusta työn imuun. Esimerkiksi työntekijä voi kokea oman työnsä tärkeäksi, mutta tuntea, että muut työpaikalla eivät arvosta työtä riittävästi. (Hakanen 2011, 52-54.)

Monipuoliset ja kehittävät työtehtävät kartuttavat työntekijän taitoja, kokemuksia ja potentiaalia. Työssä kehittymisen mahdollisuus lisää uskoa omiin kykyihin ja sitä kautta mahdollistaa työn imun kokemuksen erityisesti, jos työntekijä kokee voivansa käyttää työssään tärkeimpiä vahvuuksiaan. Työltä, kuten koko elämltä, kaivataan myös tietynlaista itsenäisyyttä. Työn riittävä itsesäättely tiukan ohjaamisen sijaan mahdollistaa uudistushakuisen toiminnan ja innostuksen. Asiakastyön palkitsevuus syntyy vuorovaikutuksesta ja epäitsekkäästä auttamisesta, vaikka usein asiakkaat nähdään sosiaalialalla työn kuormitustekijöinä. Jokainen työntekijä voi kuitenkin itse vaikuttaa omaan työntekotapaansa ja suhtautumiseensa asiakastyötä kohtaan. (Hakanen 2011, 52-54.)

Hollantilaisen Buurtzorgin työntekijöillä toteutuvat kaikki yllä mainitut työtehtävätason voimavarat: Vuonna 2006 sairaanhoitaja Jos de Blok yhdessä kolmen muun sairaanhoitajan kanssa kyllästyi kotihoidon tehokkuuden optimointiin ja sitä seuranneeseen asiakkaiden unohtumiseen ja perusti oman yrityksen. Buurtzorg on tällä hetkellä Hollannin kotihoitomarkkinoiden suurin toimija, joka työllistää 9000 hoitajaa (2016). Buurtzorg -mallin kaksi tärkeintä innovaatiota ovat asiakaslähtöinen hoito ja esimiehistä luopuminen. Asiakaslähtöisyys taataan siten, että asiakkaan luona käy pääasiassa asiakkaan omahoitaja. Asiakaskäynnit ovat pidempiä ja käyntien aikana annetaan hoitoa kokonaisvaltaisesti asiakkaan tarpeiden mukaan pelkkien suoritteiden sijaan. Tavoitteena on asiakkaan omatoimisuuden lisääminen hoitotoimenpiteisiin osallistumiseen rohkaisemalla ja oman terveyden kehittämisen vastuuta jakamalla. Asiakkaan osallistaminen ja kokonaisvaltainen huomioiminen näkyvät muun muassa hoitajien ja hoidettavien lämmihenkinenä suhteena. (Salo 2016, 10.)

### 3.3 Työn järjestelyjä koskevat voimavarat

Työn järjestelyjä koskeviin voimavaroihin kuuluvat työroolien ja työtavoitteiden selkeys, osallistuminen työtä koskevaan päätöksentekoon sekä joustavuus työajoissa. Näiden

ansioista työntekijän on mahdollista hyödyntää tehtävätason voimavaransa ja suoriutua työstään parhaalla mahdollisella tavalla. Työn järjestelyjä koskevat voimavarat ovat olennainen osa hyvää johtamista. (Hakanen 2011, 55-56.) Selkeän, innostavan ja merkityksellisen suunnan näyttäminen on johtajan tärkein tehtävä. Kun jokainen työntekijä ymmärtää oman sekä organisaation tavoitteen, hänen on mahdollista edistää organisaation tavoitteen toteutumista. (Tiililä 2016, 54.) Tiedossa olevien tavoitteiden puitteissa työntekijöillä on mahdollisuus olla työssään luovempia ja muokata omaa työtään itselleen innostavammaksi (Hakanen 2011, 55).

Espoon keskuksen lastensuojelussa panostettiin työn järjestelyjä koskeviin voimavaroihin ja organisoitiin työntekijöiden toiveesta päivystys- ja ensiarvointityöskentely uudelleen. Työntekijöiltä kysyttiin työskentelyn suurimmat haasteet ja niihin kehitysehdotukset, minkä pohjalta yhdessä työntekijöiden kanssa kehitettiin päivystysmalli Team Ahma. Päivystys oli aiemmin kuormittavaa, tiedonkulku ei toiminut päivystäjän ja (jopa neljän) takapäivystäjän välillä ja kiireettömien asiakkaiden tilanteet ehtivät kriisiytyä työntekijän yhteydenottoa ja tapaamista odotellessa. Team Ahman myötä neljän työntekijän tiimi, johon kuuluu kolme sosiaalityöntekijää ja sosiaalihoaja, päivystää viikon kerrallaan. Ryhmään kuuluvat työntekijät vaihtuvat jatkuvasti, mikä vahvistaa työyhteisön yhteenkuuluvuuden tunnetta. Koko tiimillä on yhteinen kalenteri, minkä ansiosta ahmalaiset pystyvät järjestämään työpäivänsä siten, että ”pesässä” eli Team Ahman työtilassa on aina joku paikalla ja vastaamassa päivystyspuhelimeen. Asiakkaille uusi toimintatapa näkyy kahdella tavalla: heille soitetaan heti kun lastensuojeluilmoitus on saapunut ja he saavat palvelua viikon kuluessa yhteydenotosta. Lisäksi ensitapaamisessa olleet työntekijät jatkavat asiakkaan kanssa, kun aiemmin työntekijä vaihtui päivystäjästä alueen sosiaalityöntekijään. Työntekijät ovat sitoutuneita Team Ahmaan, koska ovat olleet sitä itse kehittämässä ja se tukee heidän jaksamistaan. Päivystystiimi takaa muille työntekijöille työrauhan ja varmuuden siitä, että kriisitilanteessa jonkun ahmalaisista saa työpariksi asiakaskäynnille. (Kettunen 2017, 35-37.)

Hyvä tavoite sitouttaa työntekijän aidosti sen sijaan, että hän vain noudattaisi annettuja määräyksiä. Paras lopputulos syntyy, kun työntekijät yksin ja työryhmissä saavat vaikuttaa tavoitteisiinsa tai jopa määritellä oman työnsä tavoitteet. Vastuun jakaminen luo työntekijälle tunteen, että esimies luottaa häneen ja antaa samalla mahdollisuuden näyttää omat kykynsä (Tiililä 2016; 54, 60). Buurtzorgissa työntekijät toimivat itseohjautuvissa 9-12 hengen tiimeissä ja vastaavat itsenäisesti toiminnastaan tietyllä maantieteellisellä alueella. Yrityksen kaikki hoitajat ovat toimitusjohtajan suoria alaisia, koska

esimiehiä ei ole. Jokainen tiimi hoitaa omien työvuorolistojen ja työn suunnittelun, tilaukset, rekrytoinnin sekä asiakkuudet. (Salo 2016, 10.) Työterveyslaitoksen kunta-alojen työpaikoissa teettämän tutkimuksen mukaan työntekijät jaksavat tehdä työtä eläkeiän yli terveyden tilastaan huolimatta, kun heillä on vaikutusmahdollisuudet omiin työaikoihinsa. Joustavuus työajoissa lisää työuran pituutta keskimäärin 9,5 kuukautta. (Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö 2014.) Buurtzorgissa myös toiminnan tulokellisuus: riittävän korkea laskutusaste ja asiakastytytyväisyys, on tiimien vastuulla. (Salo 2016, 10.)

Työn järjestelyjä koskevia voimavaroja on lisätty myös suomalaisessa perheyrytyksessä Deborassa. Debora on ottanut Buurtzorgin mallin käyttöönsä uusissa kotihoidon tiimeissään ensin Lahdessa, sitten Kauhavalla ja Alavudella. Lahden tiimille kerrottiin heti aluksi, miten Buurtzorgin malli toimii. Hoitajat saivat sopia keskenään käytännöistä: lääke- ja ruokatilauksista, tiimin sisäisestä viestinnästä, työvuorojen varauksesta ja autojen huollosta. Lisäksi he suunnittelivat ja ottivat käyttöön omahoitaja -mallin. Avoin kommunikaatio ja luottamus ovat avainasemassa toiminnan sujuvuuden ja yhdessä toimeen tulemisen kannalta esimiehen puuttuessa. Deborassa myös muiden toimipaikkojen tiimit etenevät kohti itseohjautuvuutta omaa vauhtiaan. Muutoksen alussa painotetaan yleensä tiimien sisäistä viestintää ja työvuorojen suunnittelua yhdessä. (Salo 2016, 11.)

### 3.4 Työn sosiaaliset voimavarat

Työn sosiaaliin voimavaroihin kuuluvat työyhteisön ja esimiehen tuki, oikeudenmukaisuus, luottamus, palaute ja arvostus, arkinen huomaavaisuus ja ystävällisyys, työn imun tarttuvuus sekä tiimin yhteisölliset voimavarat. Sosiaalisten voimavarojen kehittäminen työyhteisössä onnistuu suhdanteista huolimatta, sillä ne eivät yleensä maksa mitään. Jokainen voi olla työyhteisössään ”sosiaalinen voimavara” työkavereilleen ja edistää työn imun syntymistä. (Hakanen 2011, 56-60.)

Työyhteisöltä ja esimieheltä saatava tuki, ohjaus ja palaute ovat tärkeitä erityisesti haastavissa työtilanteissa (Hakanen 2011, 57). Vastoinikäymisen kohdannutta työntekijää auttaa parhaiten hänen oman tunnereaktionsa vahvistaminen, myönteinen palaute asiaan suhtautumisesta sekä näiden jälkeen yhteinen pohdinta siitä, miten tilanteesta voisi päästä yli. Moittiminen ja tapahtuman vähättely sen sijaan vahvistavat työntekijän



epäonnistumisen tunnetta ja jättävät asian vaivaamaan pitkäksi aikaa. (Furman & Ahola 2012, 112-114.)

Työn arvostus vaikuttaa palkkaa enemmän työssä viihtymiseen. Arvostus on työntekijälle välittyvä kokemus siitä, että hän on tarpeellinen ja hänen työpanostaan tarvitaan. Arvostusta osoitetaan harvoin suoraan sanomalla. Se välittyy tavasta kohdella toisia ihmisiä, osoittamalla kiinnostusta heitä kohtaan sekä arvostamalla heidän osaamistaan, ammattitaitoaan ja asiantuntemustaan. Arvostusta halutaan usein sellaisilta henkilöiltä, joiden mielipiteellä on merkitystä, esimerkiksi lähimmältä esimieheltä, asiakkailta, perheeltä, vanhemmilta tai työkavereilta. Arvostusta ja myönteistä palautetta voi myös itse pyytää, ja todennäköistä on, että se tuntuu yhtä hyvältä kuin pyytämättä annettu palaute. (Furman & Ahola 2012; 23-26, 33.) Buurtzorgin toimitusjohtaja Jos de Blok uskoo asiakaskeskeiseen, itsenäiseen ja yhteistyössä toteutettavaan hoitotyöhön. (Buurtzorgusa, 2017.) Hänen luottamuksensa hoitajiin ja hoitajatiimeihin oman toimintansa parhaina ohjaajina taas motivoi hoitajia tekemään työnsä erityisen hyvin. (Salo 2016, 10.) Innostunut työntekijä innostaa myös muita. Näin työn imu tarttuu. (Hakanen 2011, 60.)

Jokainen työntekijä on itse vastuussa innostuksestaan ja siitä, miten ottaa vastaan muiden, joko esimiehen tai kollegojen, innostuksen. Tiimeissä ja organisaatioissa on eroja sen välillä, miten innostusta saa näyttää ja miten toisten innostuminen ja onnistumiset vastaanotetaan. Innostuksen latistaminen onnistuu jo pelkän ylimielisen katseen tai silmien pyörittelyn voimalla. (Tiililä 2016, 88-89.) Tiimin yhteisöllisiin voimavaroihin voivat sisältyä yksilöllisistä ja kahdenkeskisistä voimavaroista esimerkiksi yhtenäinen käsitys pystyvyydestä ja yhteisen tehtävän merkityksestä, kimmoisuus muutostilanteissa, sitkeys sekä tiimin sisäinen luottamus. Näiden lisäksi tiimissä voi olla puhtaasti ryhmätasoisia voimavaroja, kuten tiimin vetovoimaisuus ja yhtenäisyys, tiimiin samaistuminen, yhteinen visio sekä tiedon ja osaamisen jakaminen. (Hakanen 2011, 60-61.) Buurtzorgin hoitajatiimeissä päätökset tehdään yhdessä ja aluevalmentajina toimivilta kokeneilta hoitajilta voi tarvittaessa pyytää apua ongelmanratkaisussa. (Salo 2016, 10.) Kun työn imua tunnetaan koko tiimin tasolla, niin todennäköisesti myös tiimin jäsenten omakohtainen työn imu lisääntyy. (Hakanen 2011, 61.)

### 3.5 Organisatoriset voimavarat

Työn organisatoriset voimavarat ovat henkilöstöhallinnon ja johtamisen keinoja työn imun ylläpitoon ja vahvistukseen. Niihin sisältyvät havaittu organisaation tuki; psykologinen sopimus; työpaikan myönteinen ilmapiiri; työpaikan rekrytointi- ja perehdyttämiskäytännöt; kehityskeskustelut; palkka, palkitseminen ja uranäkymät; perhemyönteinen työkuultuuri; työn varmuus ja psykologinen turvallisuus; teknologia sekä yhteistyö organisaatioiden eri toimijoiden välillä. Jotta tehtävä- ja vuorovaikutustason voimavarat toteutuisivat työssä, organisatoristen työn voimavarojen on tärkeä olla niiden kanssa samansuuntaisia. (Hakanen 2011, 61-69.)

Havaitulla organisaation tuella tarkoitetaan työntekijän käsitystä siitä, kuinka paljon organisaatio arvostaa hänen työpanostaan ja välittää hänen hyvinvoinnistaan. Työnantajan ollessa kiinnostunut työntekijän sitouttamisesta, myös työntekijä on kiinnostunut sitoutumaan organisaatioon. Tärkeäksi ja arvostetuksi itsensä ja työtehtävänsä kokeva työntekijä kokee hyvin todennäköisesti työn imua ja hänen uupumisensa on epätodennäköistä. Työn imu voi vähentyä merkittävästi, mikäli työntekijä kokee, ettei työnantaja noudata keskinäistä psykologista sopimusta, esimerkiksi määräaikaisten työsuhde jätetään vakinaistamatta. Psykologisella sopimuksella tarkoitetaan työntekijän näkökulmasta työnantajan ja organisaation antamia epäsuoria tai selkeästi annettuja lupauksia. (Hakanen 2011, 61-63.)

Kiireisessäkin työyhteisössä leppoisa ja vapautunut ilmapiiri vahvistavat työn imua (Hakanen 2011, 63). Kun keskinäinen luottamus on olemassa, innostavaa ilmapiiriä voidaan alkaa rakentamaan henkilöstön ja johdon vuorovaikutuksessa pohtimalla, mikä innostaa, miten innostusta voidaan tukea ja mitä innostavalla kulttuurilla voidaan saavuttaa yksilö- ja organisaatiotasolla. Jarkko Rantasen mukaan tunneilmasto voi muuttua hetkessä, mutta organisaatiokulttuurin muutos vaatii aikaa. Organisaatiokulttuurin muutos lähtee ajattelun, asenteen ja toimintatapojen muutoksesta. Jokaisen organisaation on itse löydettävä omakohtainen tapansa olla innostava. Innostus imee puoleensa: innostavassa ilmapiirissä halutaan työskennellä, keskinäinen yhteistyö toimii ja sitä halutaan syventää ja lisäksi asiakkaat ovat tyytyväisiä. (Tiililä 2016, 117.) Deborahissa työtapojen muutos ei kosketa pelkästään työntekijöitä, vaan myös johtajilta vaaditaan erilaista tapaa johtaa. Nykyisin pääosassa on ihmisten kehittäminen vastausten antamisen sijaan. Tiimin itsenäisen päätöksenteon ja vastuun ottamisen kannalta on tärke-

ää, että johtaja luottaa työntekijöihin ja siihen, että asioita viedään organisaatiossa eteenpäin myös ilman jatkuvaa valvontaa. (Salo 2016, 11.)

Nuoret IT-alan yritykset ovat Buurtzorgin ja Deboran tavoin tyypillisesti organisaatioltaan verkostomaisia ja niissä hyödynnetään monipuolisesti organisatorisia voimavaroja: Toiminta on IT-alan yrityksissä tiimimäistä ja työnteko vapaata. Kontrollin sijaan kannustetaan yhdessä tekemiseen ja innostamiseen. Työtä voi tehdä päivän aikana itselle sopivaan aikaan sekä toimistolla että kotona. Yritykset tarjoavat erilaisia vapaa-ajanviettomahdollisuuksia ja harrastustoimintaa, esimerkiksi pelialan yritys Unity Technologiesilla ovat käytössä joka maanantainen yhteinen aamiainen, kerran kuussa tilattava juhlavampi lounas, toimistokoira, joka tiistainen sählyvuoro, perjantaipalaveri pizzojen ääressä sekä menestyneiden työntekijöiden julkinen palkitseminen säännöllisesti. Lisäksi jokaisella työntekijällä on mahdollisuus ehdottaa uutta, käyttöön otettavaa työtapaa. (Rissanen 2017.)

Uutta työntekijää palkatessa työhönottajan tulisi osata hahmottaa menneiden saavutusten lisäksi työnhakijan tulevaisuuden CV. Perehdytyksen aikana työntekijälle selviää työn mahdollisuudet – mikä työssä on suotavaa ja mitä tulisi välttää. Tärkeää työntekijän kannalta olisi esimerkiksi se, että aloitteellisuutta käytäntönä tuettaisiin ja selän takana epäkohtien purnaamista vältettäisiin. Uusien ja poislähtevien työntekijöiden haastattelu tarjoaa johdolle ja koko organisaatiolle tilaisuuden kuulla arvioita työpaikan olemassa olevista ja puuttuvista voimavaroista ja antaa sitä kautta mahdollisuuden oppia ja parantaa organisaation voimaannuttavia käytäntöjä. Aitona vuoropuheluna käytävä kehityskeskustelu on arvokas työn voimavara niin työntekijälle kuin esimiehellekin. Kehityskeskustelussa tulisi puhua kummankin osapuolen tavoitteista ja odotuksista työssä sekä selvittää, mikä työntekijää energisoi työssä ja miten työtä ja tehtäviä voisi kehittää vielä innostavammiksi. (Hakanen 2011, 64-65).

Työn aineettomat voimavarat ja sisäinen motivaatio ovat tärkeimpiä työn imun kannalta, mutta myös ulkoiset palkitsemisen tavat (palkka, palkitseminen ja uranäkymät) ovat merkityksellisiä. Palkitsemisen ollessa oikeudenmukaista ja sen kriteerien ollessa työyhteisön kaikkien jäsenten tiedossa, palkitseminen toimii palautteena hyvästä työstä ja oikeansuuntaisesta toiminnasta. Palkitsematta jättäminen sen sijaan koetaan usein osoitukseksi epäarvostuksesta silloin, kun työntekijä kokisi sen ansaitsevansa. Työntekijä sitoutuu työpaikkaan, joka arvostaa ja tukee yksilön kokonaisvaltaista hyvinvointia. Työntekijälle myös työn psykologinen varmuus eli se, että hän saa työyhteisössä olla

oma itsensä, tarvitsematta pelätä sen kielteisiä seurauksia on tärkeää. (Hakanen 2011, 65-66.)

Tukiessa työn sujuvuutta ja edistäessä kommunikointia teknologia on työn tärkeä voimavara. Sillä ei kuitenkaan voi korvata kasvokkain tapahtuvan kommunikaation energisoivaa vaikutusta. Toisaalta teknologia saatetaan kokea myös työtä kuormittavana tekijänä, jos käytössä on useita erilaisia tietojärjestelmiä ja muita teknologisia ratkaisuja. Organisaation sisälläkin sama tietojärjestelmä saattaa helpottaa osan ja lisätä toisen osan työkuormaa. (Hakanen 2011, 68-69.) Useilla työpaikoilla panostetaan uusimpaan teknologiaan ja uusia tuotteita ja kehittämisohjelmia otetaan käyttöön jatkuvasti. Viime aikoina on kuitenkin alettu ymmärtää, että yksi menestyvän organisaation piirteistä on kyky erottaa elinkelpoinen tietokoneohjelma tai muu tuote elinkelvottomasta. Kaukonäköisimmät johtajat osaavat investoida niihin tuotteisiin, jotka todella helpottavat työntekoa. (Hakala 2010, 72.)

Yhteistyö organisaation eri toimijoiden eli johdon, henkilöstöhallinnon, työterveyshuollon, luottamushenkilöiden ja henkilöstön välillä on tärkeä organisatorinen voimavara. Organisaation kaikkia toimijoita yhdistää kiinnostus työn ja työntekijöiden voimavaroja sekä henkilöstön aitoa hyvinvointia kohtaan. (Hakanen 2011, 69.) Työn sujuvuuden kannalta olennaista on, että työn perusedellytykset ovat kunnossa, mutta toimiva työyhteisö on onnistumisen kannalta vielä tärkeämpi tekijä. Erilaisten ihmisten kanssa toimeen tuleminen on siinä avainasemassa. Vuorovaikutuksellisista ja asenteellisista asioista koostuu merkittävä osa hyvin toimivan työyhteisön toimintaa, ja näin ollen jokaisella työyhteisön jäsenellä on omalla asennoitumisellaan, motivaatiollaan ja yhteistyö- ja vuorovaikutustaidoillaan mahdollisuus edistää yhteistyötä. (Pakka & Rätty 2010, 10.)

## 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tämän sekä kvalitatiivisen että kvantitatiivisen opinnäytetyöni tavoitteena on selvittää, mistä valmistuvat sosionomit itse kokevat tai uskovat työelämässä olevien sosionomien kokevan työn iloa ja imua, ja miten työelämän positiivisia kokemuksia voisi heidän mielestään lisätä. Työn iloon ja imuun liittyvät olennaisesti työn voimavarat, joiden puute voi aiheuttaa vastakkaisia reaktioita, kuten työuupumusta tai työhön leipääntymistä.

### 4.1 Kohderyhmä

Valitsin kohderyhmäksi Turun ammattikorkeakoulun vuoden 2017 aikana valmistuvat sosionomiopiskelijat, sillä Valmiina työelämään! -hankkeen kohderyhmään kuuluvat erityisesti valmistumassa olevat opiskelijat ja minua sosionomiopiskelijana kiinnostivat muiden sosionomiopiskelijoiden kokemukset ja ajatukset työelämästä. Rajasin kohderyhmän Turun ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelijoihin, jotta tiedonkeruu oli mahdollisimman helppo toteuttaa ja pystyin vaikuttamaan saamieni vastausten määrään jakamalla linkin ensin yhden ja vähäisen vastaajamäärän seurauksena myös toisen vuosikurssin opiskelijoille. Keräsin vastauksia sen verran, että pystyin käsittelemään ne kaikki ja sain aineiston kylläiseksi.

Kaikki kohderyhmään kuuluvat opiskelijat ovat suorittaneet opintonsa päiväkoulutuksessa. He valmistuvat varhaiskasvatuksen ja sosiaalihuollon ammattilaisiksi ja ovat siten kiinnostuneita ihmisten tukemisesta, ohjaamisesta, auttamisesta ja kasvatuksesta. Valmistuvat sosionomit voivat työelämässä sijoittua joko julkisen, yksityisen tai kolmannen sektorin tarjoamiin, sosiaalialan asiantuntemusta vaativiin työtehtäviin, esimerkiksi neuvonta- ja ohjaustehtäviin sosiaalihuollossa, erilaisiin tukeen ja kasvatukseen liittyviin tehtäviin tai kehittämis-, johto- tai esimiestehtäviin palveluyksiköissä. Varhaiskasvatuksen opinnot suorittaneet saavat lastentarhanopettajan kelpoisuuden. Varhaiskasvatuksen lisäksi opiskelijoiden valittavissa olleet suuntautumisvaihtoehdot olivat lastensuojelutyö, aikuissosiaalityö ja toiminnalliset menetelmät. (Turun ammattikorkeakoulu 2017.) Jokainen vastaaja on suorittanut 30 opintopistettä yhdestä ja 15 opintopistettä toisesta suuntautumisvalinnastaan.

## 4.2 Aineistonkeruumenetelmä

Toteutin aineistonkeruun eläytymismenetelmän avulla. Eläytymismenetelmällä tarkoitetaan lyhyehköjen tarinoiden tai pienten esseiden kirjoittamista tutkijan antamien ohjeiden mukaisesti (Eskola 1998, 10). Kiinnostuin eläytymismenetelmästä kuultuani Susanna Kultalahden väitöskirjaansa ”It’s so nice to be at work” liittyvän esityksen, jonka hän piti Valmiina työelämään! -hankkeen seminaarissa Turun BioCityssä 2.11.2016. Menetelmää on käytetty melko vähän suomalaisessa sosiaali- ja kasvatustutkimuksessa muihin tiedonkeruumenetelmiin verrattuna (Eskola 1998, 11). Valitsin eläytymismenetelmän opinnäytetyöni tutkimusmenetelmäksi, sillä sen avulla on mahdollista tavoittaa useampi vastaaja kuin haastattelemalla. Lisäksi se antaa vastaajille mahdollisuuden vastata kehyskertomuksiin rauhassa ja ilman tutkijan johdattelua. Eläytymismenetelmä on laadullista tutkimusta parhaimmillaan: vastaajat voivat vapaasti ilmaista käsityksensä tutkittavasta asiasta sen sijaan, että vastaisivat tutkijan laatimiin kysymyksiin tutkijan käyttämällä käsitteillä (Eskola 1998, 12).

Eläytymismenetelmää käytetään Eskolan mukaan siten, että vastaajat saavat kehyskertomuksen, jonka perusteella he kirjoittavat pienen tarinan, jossa he joko vievät annettua tarinaa eteenpäin tai pohtivat, mitä on voinut tapahtua ennen tarinassa esitettyä tilannetta. Kirjoitetut tarinat kertovat, mitä asiat mahdollisesti merkitsevät kirjoittajalle tai mitä on saattanut tapahtua kirjoittajalle tai jollekin muulle henkilölle. Ne eivät kuitenkaan välttämättä kuvaa todellisuutta. Menetelmässä olennaista on kehyskertomuksen mielenkiintoisen pohjustuksen lisäksi se, että kehyskertomuksia on ainakin kaksi ja ne eroavat toisistaan, mutta vain yhden keskeisen seikan suhteen. Kehyskertomuksia on tavallisesti kaksi, kolme tai neljä. (Aaltola & Valli 2001, 69-70.)

Eskolan mukaan eläytymismenetelmä pakottaa käyttäjänsä aktiiviseen teoreettiseen työhön, sillä se ei tarjoa valmiita kaavoja tai automaattisia ratkaisuja. Aineistojen tehtävänä on hypoteesien keksiminen, ei hypoteesien todistaminen. Tutkijan on aineiston avulla mahdollista löytää uusia ajatuksia, kun hänen ei tarvitse keskittyä ennalta tiedettyjen ajatusten todistamiseen. Eläytymismenetelmän avulla vastaajat voivat tuottaa vapaasti käsityksensä tutkittavasta asiasta. Eläytymismenetelmäaineiston ei tarvitse olla kovinkaan suuri, sillä noin 15-20 vastauksen jälkeen vastausten peruslogiikka alkaa toistaa itseään. (Aaltola & Valli 2001; 74, 78.)

### 4.3 Aineiston keruu

Toteutin aineistonkeruun kahden kehyskertomuksen avulla sosiaalisessa mediassa. Jaoin vastauslinkin keväällä 2017 (NSOSTK14) ja talvella 2017 (NSOSTS14) valmistuvien sosionomien Facebook-ryhmissä. Valitsin sosiaalisen median ja Facebookin vastauslinkin jakopaikaksi, sillä uskoin sen tavoittavan vastaajat sähköpostia paremmin. Ajattelin, että ryhmälle lähetetty sähköposti jää helposti lukematta tai se poistetaan, sillä se voidaan kokea tylsäksi ja persoonattomaksi. Uskoin, että Facebook-ryhmässä jaettu linkki ainakin luetaan ja mikäli se herättää mielenkiinnon, siihen myös vastataan sähköpostia todennäköisemmin. Vastaaminen tapahtui vastauslinkin kautta sähköisesti Webropol-järjestelmässä, jossa kehyskertomusten lisäksi vastaajilta kysyttiin taustatietoina sukupuoli, ikä, opiskeluvuosi ja aiemmin suoritettut opinnot. Nimeä ei kysytty, jotta vastaajat pysyivät anonyymeina.

Testasin kehyskertomuksia tammikuussa 2017 pyytämällä yhteensä neljää ystävääni jatkamaan tarinoita sekä antamaan niistä sen jälkeen palautetta. Testivaiheessa halusin selvittää, ovatko kehyskertomukset käyttökelpoisia vai ovatko ne keskenään liian yhtenevät ja näin ollen vastaukset keskenään samankaltaisia. Toiveenani oli keskittyä työn ilon ja työn imun kokemuksiin. Vaihtoehtona oli myös työuupumuksen ennaltaehkäisyn näkökulma, jos työn iloon ja imuun liittyvät vastaukset eivät olisi eronneet riittävästi toisistaan. Testivastausten ja saamani palautteen perusteella vakuutuin siitä, että voin keskittyä työn positiivisuutta tuottaviin tekijöihin.

Jaoin kehyskertomukset sosionomien facebook-ryhmissä kaksi kertaa. Ensimmäisten 11.4. NSOSTK14 Facebook-ryhmässä (59 jäsentä) ja 12.4.2017 NSOSTS14 Facebook-ryhmässä (76 jäsentä) toteutettujen jakojen jälkeen vastaajia oli yhteensä 17. Jaoin linkin uudelleen molemmissa ryhmissä 20.4.2017. Sain vastauksia yhteensä 31 vastaajalta. Käytin tiedonkeruussa seuraavia kehyskertomuksia:

1. Saija on vastavalmistunut sosionomi ja saanut heti koulutustaan vastaavaa työtä. Joinakin päivinä hän menee töihin mielellään, mutta ei aina. Hänellä ei ole varsinaisesti mitään työtään vastaan, mutta useimmiten työpäivät tuntuvat tasapaksuilta. Miksi Saija ei koe iloa työstään? Mitä pitäisi tapahtua, että Saija kokisi työstään iloa?
2. Jaana on vastavalmistunut sosionomi ja saanut heti koulutustaan vastaavaa työtä. Hän kokee työnsä merkitykselliseksi, työaika kuluu kuin siivillä, eivätkä pienet työhön

liittyvät vastoinikäymiset lannista häntä lainkaan. Miksi Jaana kokee iloa työstään? Miten hän voisi kokea työn iloa vieläkin enemmän?

#### 4.4 Aineiston kuvaus ja analyysi

Neljällä jakokerralla sain molempiin kehyskertomuksiin tarinoita 31 vastaajalta eli yhteensä 62 vastausta. Kehyskertomusten lisäksi kaikki vastaajat vastasivat myös taustakysymyksiin. Kysyin taustatietoja, jotta voisin tarvittaessa analysoida vastauksia tarkemmin niiden perusteella. Tarkempaan analysointiin ei kuitenkaan mielestäni ollut tarvetta, sillä vastauksia ei ollut niin paljon, että niiden keskinäinen vertailu olisi tuonut lisäarvoa. Jätin näin ollen taustakysymykset huomioimatta tuloksissa.

Eläytymismenetelmän analysointi aloitetaan usein tematisoinnilla. Teemoihin jakamalla tekstimassasta pyritään löytämään ja erottelemaan tutkimusongelman kannalta olennaiset aiheet. Yleensä ensimmäiset teemat muodostuvatkin jo kehyskertomusten variaatioista. (Eskola 1997; 89-90.) Saijan ja Jaanan tarinoista muodostin aluksi yhteensä neljä teemaa: 1. Miksi Saija ei koe iloa työstään? 2. Mitä pitäisi tapahtua, että Saija kokisi iloa työstään? 3. Miksi Jaana kokee iloa työstään ja 4. Miten Jaana voisi kokea työn iloa vieläkin enemmän? Teemojen avulla tarkoitukseni oli ymmärtää, mitkä tekijät vaikuttavat vastaajien mielestä työn ilon ja työn imun kokemuksiin ja miten iloa ja imua voisi vastaajien mielestä lisätä. Jaanan kehyskertomuksessa en käyttänyt sanaa työn imu, sillä ajattelin sen olevan monelle vastaajista vieras ja vaativan tarkempaa selitystä. Uskon kuitenkin onnistuneeni käyttämään työn imu -käsitteen kuvausta työn ilo -sanon yhteydessä siten, että vastaajat ovat tulkinneet sen toivomallani tavalla ja uskallan tuloksissa puhua työn imusta.

Laadullisen aineiston analyysi jätetään valitettavan usein teemoittain järjestetyiksi sitaattikokoelmiksi, eikä se sellaisenaan tarjoa kovin pitkälle menevää analyysia tai osiota johtopäätöksiä. Teemoittelua voi jatkaa pidemmällekin, jolloin aineistosta saadaan tulokset esitettyihin kysymyksiin tai erilaisten vastausten kokoelma. (Eskola 1997; 89-90.) Neljän pääteeman alapuolelle muodostin alateemoja jakamalla vastaukset kokoelmiksi ja kokoelmat edelleen edellisen kappaleen (kappale 3) voimavarojen alle (Liite 1).

Teemoittelun avulla halusin nostaa vastauksista esille yleisimmin mainitut voimavarat ja teemat. Saijaan liittyvän ensimmäisen pääteeman, työn ilon puutteen, alateemoiksi



muodostuivat yksilöllisistä voimavaroista motivaatio (5 mainintaa) ja henkilökohtaiset resurssit (8), työtehtäviä koskevista voimavaroista työn sisältö ja haasteet (20) sekä asiakasryhmä (4), työjärjestelyjä koskevista voimavaroista odotukset (8), sosiaalisista voimavaroista työyhteisö (6) ja arvostus (2) sekä organisatorisista voimavaroista työnantajan resurssit (1). Edelliset vaikuttavat siihen, koetaanko työstä iloa vai ei. Toisen pääteeman, työn ilon lisäämisen, alateemoja olivat yksilöllisistä voimavaroista motivaatio itsestä (16 mainintaa) sekä onnistumisen kokemukset (2), työtehtävää koskevista voimavaroista mielekkäämmät työtehtävät (15) ja työn merkitys (7), sosiaalisista voimavaroista työyhteisön ja esimiehen tuki (14) sekä arvostuksen kokemus (3) ja organisatorisista voimavaroista työpaikan vaihto (5) ja riittävät resurssit (1).

Jaanaan liittyvän kolmannen pääteemaan, työn imun kokemuksen, alateemoiksi muotoutuivat yksilöllisistä voimavaroista tasapainoinen elämäntilanne (2), oma asenne (5) sekä koulutusta vastaava työ (1); työtehtäviä koskevista voimavaroista työtehtävien mielekkyys (17), oikea alavalinta (12), työn merkityksellisyys (12), ihanat asiakkaat (2) sekä työllä vaikuttaminen (2); työn järjestelyjä koskevista voimavaroista työn muotoilu ja suunnittelu (4); sosiaalisista voimavaroista toimiva työyhteisö (15), avoimuus ja positiivinen palaute (5) sekä esimiehen rooli (4) ja organisatorisista voimavaroista kehittämismahdollisuudet (2), arvojen kohtaaminen (1) sekä palkka (1). Neljännen pääteeman eli työn imun lisäämisen mahdollistavat pääasiassa yksilölliset voimavarat: oman ammattitaidon lisääminen (8), oma jaksaminen (1), hyvän huomioiminen (1), vastoin käymisestä puhuminen (1) sekä kokemus (1). Työtehtävää koskevista voimavaroista työtehtävien kehittäminen (7) sekä sosiaalisista voimavaroista työyhteisön kehittäminen (3) ja arvostus (1) mainittiin myös vastauksissa.

Teemoittelua paremmin aineiston havainnollista esittämistä tukee kuitenkin tyypittely. Tyypittely tarkoittaa aineiston ryhmittelyä tyypeiksi eli selviksi ryhmiksi samankaltaisia tarinoita. Ryhmiin voidaan kerätä ja järjestää vastauksissa esiintyneitä tilanteeseen tai tapahtuman kulkuun vaikuttaneita tekijöitä, sekä yhdessä vastauksessa mainittuja että useissa vastauksissa toistuneita. Kokeellisen ajattelun logiikan soveltaminen ja eläytymismenetelmän perusidea toteutuu näiden tarinoiden vertailussa. (Eskola 1997, 93-94.) Tyypittelyn avulla muodostin kaikkia saamiani vastauksia hyväksikäyttäen tarinat, jotka luovat kokonaiskuvan Saijan ja Jaanan tilanteista. Tyypittelin vastaukset neljän aiemmin luomani pääteeman alle: 1. Miksi Saija ei koe iloa työstään? 2. Mitä pitäisi tapahtua, että Saija kokisi iloa työstään? 3. Miksi Jaana kokee iloa työstään ja 4. Miten Jaana voisi kokea työn iloa vieläkin enemmän?

1. Valmistumista ja työelämään pääsyä edeltävä opiskelutahti on vaatinut veronsa Saijan jaksamisesta. Hän on ottanut vastaan ensimmäisen hänelle tarjotun sosiaalialan työpaikan ja kokee, ettei työ vastaa täysin hänen kiinnostuksenkohteitaan. Hän ei koe asiakasryhmää omakseen ja on epävarma omasta työotteestaan sekä kyseenalaistaa alavalintansa. Töihin lähtö tuntuu raskaalta, koska Saijalla on haastava tilanne kotona. Hän on taipuvainen ottamaan vastoinikäymiset raskaasti ja yllianalysoimaan ongelmia. Saija kaipaasi työpäiviinsä enemmän haastetta, mikä veisi ajatukset pois kotiasioista. Hän on sitä mieltä, että työpäivät ovat keskenään liian samankaltaisia, eikä hänellä ole niiden kulkuun vaikutusmahdollisuutta. Hänellä ei myöskään ole mahdollisuutta toteuttaa omia ideoitaan tai käyttää työssään luovuutta. Työtehtävät hoituvat pääasiassa puhelimen ja tietokoneen välityksellä ja kasvokkain tapahtuvia asiakastapaamisia on liian vähän. Toimeentulon lisäksi Saija ei koe työllään olevan suurempaa merkitystä. Hänen mielestään hänen työtään ei arvosteta ja lisäksi työpaikalla on huono ilmapiiri. Työkaverit keskittyvät vain oman työnsä hoitamiseen, toisten kannustaminen ei kuulu tapoihin. Saija ei koe työssään onnistumisen iloa, mikä edelleen syö hänen motivaatiotaan. Työpäivän jälkeen hän ei tällä hetkellä jaksaa harrastaa mitään eikä nähdä edes ystäviään.

2. Saijan tulisi tunnistaa, mistä työn ilon puuttuminen johtuu ja miettiä, mitä hän voisi asialle tehdä. Hän voisi palauttaa mieleensä, miksi halusi sosiaalialalle ja antaa itselleen aikaa tottua uuteen työhön sekä etsiä siitä itselle tärkeitä ja mieluisia asioita, joiden vuoksi hän sitä tekee. Hänen tulisi tunnistaa työnsä tavoite. Hän voisi itse pyrkiä tekemään työpäivistä erilaisia ja mielenkiintoisia kehittämällä omaa työtään, esimerkiksi pyytämällä esimieheltään lisää vastuuta, keksimällä kehitysideoita tai osallistumalla lisäkoulutuksiin. Hän voisi myös puhua työmotivaatiostaan esimiehensä kanssa. Työssä jaksamisen lisäksi hänen tulisi huolehtia itsestään: riittävästä unesta, ravinnosta ja liikunnasta. Edellisten lisäksi hyvä perehdytys työhön sekä työnohjaus mahdollistaisivat työn ilon kokemisen. Työntekijöitä tulisi olla riittävästi siten, ettei yhdellä työntekijällä ole liian suurta asiakasmäärää. Myös keskusteleva ilmapiiri työyhteisössä, tiimipalaverit ja kehityskeskustelut sekä esimiehen ja työkavereiden tuki auttaisivat Saijaa kokemaan arvostuksen tunnetta työssään. Konkreettisten tulosten, kuten asiakkaiden hyödyn näkeminen osoittaisi Saijalle, että hänen työllään on merkitystä. Asiakkailta ja esimieheltä saatu palaute voisivat motivoida Saijaa ja auttaa häntä kehittämään itseään työssään. Mikäli Saija kokee, ettei edellä mainituista ole apua, hän voisi alkaa etsimään uutta, mielekkäämpää ja virikkeitä tarjoavaa työpaikkaa.

3. Jaanan työyhteisö on toimiva ja kannustava. Ongelmiin puututaan heti ja ne keskustellaan läpi työyhteisön kesken, toisista ei puhuta pahaa selän takana. Työyhteisö on avoin uusille ideoille ja valmis kehittämään toimintaansa. Työn suunnittelulle on varattu riittävästi aikaa ja asiakastapaamiset ovat aitoja ja kiireettömiä. Kokeneemmat työkaverit tukevat ja auttavat mielellään Jaanaa ja muita uudempia työntekijöitä. Jaanalla itsellään on erinomaiset tiimityötaidot ja hän työskentelee mielellään erilaisten ihmisten kanssa. Työyhteisö ja asiakkaat pitävät hänen mielensä virkeänä. Jaanan esimies on innostava ja joustava. Hän antaa sopivasti vastuuta jokaiselle työntekijälle, ottaen huomioon heidän osaamisensa ja kannustaa heitä kehittämään itseään. Esimies kysyy työasioiden lisäksi työntekijöiden kuulumisia ja kehottaa heitä pitämään huolta myös työajan ulkopuolisesta hyvinvoinnista. Etäpäivien pitäminenkin on Jaanan työpaikalla mahdollista. Esimies luottaa työntekijöihin, eikä vahdi heidän tekemisiään. Lisäksi hän antaa työntekijöille säännöllisesti palautetta ja kiitosta hyvin tehdystä työstä. Jaana tunnistaa tekemänsä työn tärkeyden ja tietää, miksi hän kyseistä työtä tekee. Hän kokee työpaikan arvojen vastaavan henkilökohtaisia arvojaan ja työn vastaavan osaamistaan. Hän pitää työn tarjoamista monipuolisista tehtävistä ja juuri sopivista haasteista. Palkka vastaa hänen mielestään hyvin työn vaativuutta. Jaanan motivaatio on korkealla ja hänen asenteensa työntekoon on kunnossa. Hän osaa ottaa pienet vastoinkäymiset opetuksina ja kääntää ne voimavaroiksi. Jaana on valinnut itselleen oikean alan ja positiivinen näyttämisen halu ajaa häntä uralla eteenpäin. Jaanan elämä on kaikin puolin tasapainossa, eikä hänellä ole suuria stressitekijöitä myöskään työn ulkopuolella.

4. Työn ilo lisääntyy, kun Jaana tekee työtä, josta hän tulee onnelliseksi sekä kokee olevansa hyvä siinä, mitä tekee. Jaana voisi edelleen kehittää itseään ja omaa työtään osallistumalla erilaisiin ammatillisiin koulutuksiin ja kursseille. Samalla Jaanan motivaatio työntekoon säilyisi tai jopa lisääntyisi. Hän voisi pyrkiä lisäämään haasteita työssään tunteakseen olevansa hyödyksi sekä tehdä työnsä tavoitteellisemmin ja muokata työstä omannäköisensä. Lisäksi Jaana voisi lisätä työn ilon kokemusta huomioimalla työn pienetkin positiiviset asiat ja kirjoittamalla ne ylös, jolloin ne pysyisivät muistissa ja ilahduttaisivat vaikeina hetkinä. Työyhteisön kehitysmuotoisuus vaikuttaisi myös positiivisesti Jaanan työn iloon. Jaanan tulisi muistaa oma jaksamisensa, jotta hänen elämänsä pysyy tasapainoisena ja hänellä tulisi olla mahdollisuus puhua jollekin vastoinkäymisistään.

## 5 TYÖELÄMÄNSÄ ALUSSA OLEVIENT SOSIONOMIEN KOKEMA TYÖN ILO – TULOKSET

Käytin tiedonkeruun kehyskertomuksissa esimerkkihenkilöinä Saijaa, joka ei kokenut saavansa iloa työstään ja Jaanaa, joka koki työn iloa. Saijan työn ilon puuttumisen syyksi vastauksista nousi useimmin työtehtäviä koskevista voimavaroista työn sisältö ja haasteiden puuttuminen. Myös yksilöllisiä ja työn järjestelyjä koskevia voimavaroja peräänkuulutettiin Saijan kohdalla. Jaanan työn imun koettiin muodostuvan siitä, että työtehtävätason voimavarat ovat kunnossa ja lisäksi hänellä on sosiaalisia voimavaroja, kuten toimiva työyhteisö ja hyvä esimies. Työn imun lisäämiseksi Jaanalle tarjottiin vaihtoehtoisiksi yksilöllisiä sekä työtehtävää koskevia voimavaroja.

### 5.1 Työn iloa kohti – case Saija

*”Saija ei koe iloa työstään, koska työ ei ehkä ole tarpeeksi haastavaa tai monipuolista. Työnkuvan pitäisi muuttua, jotta Saija kokisi työstään iloa.”*

*”Työn sisältö ei ole tarpeeksi motivoivaa tai siihen ei voi vaikuttaa. Työhön voisi asennoitua niin, että se on mitä on tai vaihtaa työtä itselle mielekkäämpään tai virikkeitä tarjoavampaan.”*

Hakasen mukaan tehtävätason voimavarat ovat välttämättömiä työn imun syntymisen kannalta lähes alalla kuin alalla (Hakanen 2011, 52). Työtehtäviä koskevat voimavarat mainittiin useimmin Saijan vastauksissa. Niiden jälkeen Saijan esimerkissä nousivat esille yksilöllisistä voimavaroista motivaatio ja henkilökohtaiset resurssit:

*”Oma asenne on aika suurella osalla ilon kokemisessa työssä. Myös haasteiden puute saattaa tuntua tasapaksulta – kannattaisi ehkä miettiä onko se tasapaksuuden tuntu siis kiinni itsestä vai oikeasti siitä työstä johtuvaa. Uskoisin, että joka työpaikalla saa haasteita käsiinsä, jos niihin uskaltaa tarttua.”*

*”Saijan tulisi löytää motivaatio itsestään. Ehkä Saijan tulisi pohtia, miten hän voisi nauttia työstään enemmän. Onko työpaikassa jotain vikaa, alassa ym.? Saija voisi myös antaa itsellensä aikaa totutella uuteen työhön ja tilanteeseen ja sitten tarkastella, mistä johtuu, että jokin tökkii.”*

*”Luulen, että oma mieliala vaikuttaa eniten siihen, jaksako töihin lähteä ja kokeeko siitä iloa. Vaikka työ olisi mielekästä, niin töihin meno voi tuntua epämiellyttävältä ja tylsältä, jos omassa elämässä on meneillään jotain, minkä takia haluaisi vain jäädä kotiin. Tähän voi myös vaikuttaa itsestä huolehtiminen – uni, ravinto, liikunta...”*

Myös työjärjestelyjä koskevista voimavaroista työelämän korkeat odotukset ja oma riittämättömyys ja epävarmuus nostettiin Saijan vastauksissa yksilöllisten voimavarojen rinnalla toiseksi useimmin esille. Työn ilon lisääminen Saijalla onnistuisi vastausten mukaan parhaiten yksilöllisiä: motivaatio itsestä, työtehtäviä koskevia – mielekkäät työtehtävät sekä sosiaalisia voimavaroja: työyhteisön ja esimiehen tukea lisäämällä.

*”Saijan tulisi saada arvostusta työssään ja hyvää palautetta niin johtoportaalta kuin työtovereiltaan. Lisäksi työtehtävien tulisi olla mielekkäitä ja omaa koulutusta vastaavia. Olo siitä, että omaan osaamiseen luotetaan, on myös avainasemassa.”*

*”Työyhteisö ei ole hyödynnettävissä voimavarana. Työyhteisön tulisi olla tiiviimpi ja kannustavampi, joka lisäisi työn mielekkyyttä.”*

*”Voi johtua monesta asiasta ja eri tilanteiden yhdistelmästä. Onko asiakasryhmä hänelle oikea? Onko työyhteisön ilmapiiri kannustava ja värikäs? Kyse voi olla myös Saijan omasta persoonallisuudesta ja asenteesta. Joskus työpaikka ei vaan sovi täysin itselle, vaikka koulutusala vastaisikin. Saijan elämässä saattaa olla myös jotain muuta, joka vaikuttaa hänen kykyynsä nauttia työstään (masennus tai joku stressaava tekijä, kuten haastava perhetilanne).”*

Kahdessa yllä olevista suorista lainauksista viitataan työhön liittyvien voimavarojen puutteen lisäksi Saijan mahdollisiin työn ulkopuolisiin voimavaravajeisiin. Useiden tutkijoiden mukaan onnellisuus työssä ja onnellisuus yleensä ovat yhteydessä toisiinsa (Dalailama & Cutler 2006, 186). ”Kaksisuuntaisen valuman” mallin mukaisesti tyytyväisyys työssä lisää ihmisen yleistä tyytyväisyyttä, ja toisaalta elämässään onnelliset ihmiset ovat myös työssään muita onnellisempia. Työtyytyväisyyden osuudeksi yleisestä elämäntyytyväisyydestä on raportoitu 20-25%. Muita yleistyytyväisyyteen vaikuttavia muuttujia ovat avioliitto, työn ulkopuoliset sosiaaliset suhteet, terveys ja muut elämän olosuhteet. (Dalailama & Cutler 2006, 187.)

Tyypittelyn ensimmäisessä kertomuksessa Saija kuvataan väsyneeksi, tyytymättömäksi ja epävarmaksi. Piirteet kuvaavat Saijaa työelämässä, mutta haasteiden aiheuttajia löytyy myös kotioloista. Saija kokee arvostuksen puutetta, eikä hän koe työllään olevan

merkitystä. Hän ei saa tukea työkavereiltaan eikä myöskään ystäviltään, koska ei jaksaa viettää heidän kanssaan vapaa-aikaansa. Dalailaman (2006) mukaan ihmiset voivat haastavimmissakin työpaikoissa tehdä valintoja pienistä työtavan muutoksista, jotka vaikuttavat positiivisesti heidän suhtautumiseensa työtään kohtaan. Tällaisia valintoja ovat esimerkiksi se, miten on tekemisissä työkavereidensa kanssa ja ottaako käyttöön henkiset voimansa ja sisäiset kykynsä löytääkseen työstä hyviä puolia. (Dalailama & Cutler 2006, 25.) Puhuessaan työn sosiaalisista voimavaroista Hakanenkin (2011) toteaa, että jokainen voi olla sosiaalinen voimavara työkavereilleen (Hakanen 2011, 56).

Toimiessaan psykoterapeuttina Cutler (2006) on huomannut, että useat hänen onnettomista potilaistaan saivat jonkinikäistä mielihyvää omahyväisestä suuttumuksen tunteestaan, mikä johtui siitä, että he kokevat tulleen epäoikeudenmukaisesti kohdelluksi. Takerrumme tuskaamme haluamatta luopua siitä, sillä luopuminen tutusta ja turvallisuudesta tuntuu pelottavalta. Valituksella saamme osaksemme ymmärrystä ja sympatiaa. Tyytymättömyys yhdistää ja lisää näennäisesti yhteenkuuluvuutta työpaikoilla, vaikka todellisuudessa sisimmässään monet ovat siitä ärsyyntyneitä, onhan heillä jokaisella omiakin ongelmia. (Dalailama & Cutler 2006, 37.)

Tyypittelyn toisessa kertomuksessa Saijaa kehoitetaan miettimään ratkaisuja työn ilonsa löytämiseksi. Hän voisi itse pyrkiä vaikuttamaan työpäiviensä kulkuun pyytämällä uusia haasteita esimieheltään tai kehittämällä itse omaa työtään. Hänen tulisi kiinnittää huomionsa työnsä ja alansa positiivisiin seikkoihin. Aulanko pohtii kirjassaan *Työ ja elämäni*, että se, miten maailman näkee ja siihen, miten tulee kohdelluksi vaikuttaa henkilön oma näkemys: ”Kun odotan hyvyyttä, kohtaan sitä todennäköisemmin kuin odottamalla pahaa. (Aulanko 2004, 166.)

Saijan työn iloa saattaisivat lisäksi lisätä työyhteisön tuki sekä avoin ja keskusteleva ilmapiiri. Työssä jaksamista parantaisi lisäksi työntekijöiden riittävä määrä työkuormaan nähden. Ilo, kuten muutkin aineettomat nautinnot lisääntyvät, kun ne jakaa toisen kanssa, kun taas materiaaliset nautinnot hupenevat jaettaessa puoleen (Aulanko 2004, 174). Hakanenkin painottaa työn imun tarttuvuutta: motivoituneiden, innostuneiden ja myönteisestä vuorovaikutuksesta ylläpitävien henkilöiden kanssa on innostavampaa työskennellä kuin rutiinimaisesti työnsä suorittavien (Hakanen 2011, 60). Dalailaman mukaan työn tärkein päämäärä on tyytyväisyyden tunne ja tärkeimmät tekijät sen saavuttamiseksi ovat oma suhtautuminen sekä itsetuntemus ja itsensä ymmärtäminen (Dalailama & Cutler 2006, 100-101). Mikäli muu ei auta, Saijaa kehoitetaan etsimään uutta työpaikkaa:

*”Ehkä Saija ei ole sopivassa työssä tai työ ei vastaa hänen kiinnostuksensa kohteita. Saijan pitäisi tutkia tarkemmin, mitkä asiat työssä tuottavat iloa ja mitkä eivät. Näin hän voisi löytää asioita, joita hänelle mieluisan työn pitäisi sisältää.”*

## 5.2 Ilosta imuun – case Jaana

*”Työyhteisö on toimiva, kannustava ja avoin vastavalmistuneen ajatuksiin, ideoihin ja toiminnan kehittämiseen. Muutenkin työyhteisö on toimiva ja kaikki tekevät työtä samoista lähtökohdista. Ongelmiin puututaan heti ja ne keskustellaan työyhteisön kesken.”*

*”Jaana työskentelee tiimissä, jossa on hyviä tyyppejä, hyvä ilmapiiri, tasapuolisesti ja osaamisen mukaan jaetut työtehtävät sekä innostava esimies. Työpäivät ovat vaihtelevia ja sisältävät paljon asiakaskontakteja: aitoja ja kiireettömiä kohtaamisia ja vain välttämättömiä hallinnollisia tehtäviä. Työn suunnittelulle itsenäisesti ja tiimin kanssa on varattu riittävästi aikaa. Esimies antaa sopivasti vastuuta, kysyy kuulumisia, kannustaa kehittämään itseään ja pitämään huolta omasta hyvinvoinnista. Hän antaa myös säännöllisesti palautetta ja kiitosta hyvin tehdystä työstä. Tiimissä uskalletaan puhua kaikesta kaikkien kuullen eikä selän takana puhuta pahaa. Erimielisyydet selvitetään heti ja tarvittaessa esimiehen johdolla. Työssä on mahdollista tehdä myös etäpäiviä.”*

*”Hän tietää, miksi työtä tehdään ja saa siihen tukea ja apua kokeneemmilta työtovereiltaan. Hän saa palautetta ja työnohjausta ja kokee, että häntä arvostetaan. Hän tarvitsee uusia työtehtäviä ja selkeän tulevaisuuden suunnitelman oman ammattitaitonsa kehittämiseksi.”*

Työtehtäviä koskevien voimavarojen katsottiin Jaanan kohdalla olevan kunnossa ja edesauttavan työn imun kokemusta. Usein tehtävätason voimavarat koetaan työssä motivaation kannalta keskeisimmäksi tekijäksi (Hakanen 2011, 52). Myös Työelämä2020 -hanke korostaa työn tarkoituksen ymmärtämisen olevan motivaation kannalta tärkein seikka (Työelämä2020 -hanke 2013). Jaanan vastauksissa työn sosiaalisten voimavarojen merkitys korostui työn ilon ja imun kokemuksissa. Sosiaalisten voimavarojen avulla työyhteisössä voidaan päivittäin rakentaa ja vahvistaa työn imua (Hakanen 2011, 56).

*”Jaana kokee työnsä merkitykselliseksi ja mielekkääksi. Todennäköisesti hän tulee hyvin toimeen työyhteisönsä kanssa ja saa arvostusta. Työ tarjoaa sopivia haasteita,*

*myös työnantaja on joustava. Hän kokee, että työpaikan arvot ovat hyvin linjassa hänen omien arvojensa kanssa. Työstään hän voisi nauttia enemmän keskittymällä yhä itsensä ja työyhteisönsä kehittämiseen, olettaen, että työyhteisö antaisi hänelle tilaa toteuttaa itseään vapaasti.”*

*”Jaana on luultavasti löytänyt omaa osaamistaan vastaavaa työtä, jolloin hän kokee työstään iloa. Jotta kyseinen tilanne jatkuu, tulisi hänellä kuitenkin olla mahdollisuus työnsä kehittämiseen, jolloin motivaatio työhön säilyy.”*

*”Jaanan työ sisältää selvästi hänelle mieluisia ja sopivia asioita. Työn ilo lisääntyy varmasti vielä ajan myötä, jos hän jaksaa kehittää itseään ja työtään jatkuvasti. Jaanan on myös hyvä muistaa oma jaksamisensa, jotta elämä pysyy tasapainoisena.”*

*”Hän arvostaa itse työtään ja sen takia päivittäin muistaa, kuinka tärkeää työtä tekee. Työtehtävät ovat monipuolisia ja ehkä työyhteisö ja asiakkaat pitävät mielen virkeänä. Huomioimalla kaikki työn pienet ilot esim. listaamalla ne ylös, ne pysyisivät muistissa ja ilahduttaisivat vaikeinakin hetkinä.”*

Jaanan tapauksessa työn imun lisäämiseksi ehdotettiin yksilöllisistä voimavaroista oman ammattitaidon lisäämistä, oman jaksamisen huomioimista sekä huomion kiinnittämistä iloa tuottaviin asioihin työssä ja työtehtävää koskevista voimavaroista työtehtävien kehittämistä. Sosiaalisista voimavaroista mainittiin myös työyhteisön kehittäminen.

Cutlerin mukaan haasteiden puutteen ja ikävystyneisyyden tiedetään aiheuttavan tyytymättömyyttä työssä. Toisaalta liian suuret haasteet stressaavat työntekijöitä ja uuvuttavat heidät. Dalailamakin myöntää ikävystyvänsä toisinaan samanlaisena toistuvaa työtä tehdessään. Hän kuitenkin muistuttaa itselleen päivittäin, että tekee aina työtään muiden palvelemiseen ja hyväksi. Muistaessaan syyn työnteolle tylsiltä tuntuvina hetkinä, haluttomuus ja kiinnostuksen puute katoavat. Haasteista Dalailama toteaa, että elämä tarjoaa niitä aina. Vaikka kovempi työ, aiheuttaa suuremman tyytyväisyyden tunteen, ei hänen mukaansa ongelmia ole tarpeen hankkia, sillä niitä ei voi olla kohtaamatta. Tehtävämme on Dalailaman mukaan muuttaa kohtaamamme haasteet tilaisuuksiksi – tilaisuuksiksi entistä suurempaan onnellisuuteen. (Dalailama & Cutler 2006, 72-76.)

Tyypittelyn kolmannen, Jaanan ensimmäisen, kertomuksen mukaan Jaanan työyhteisö toimii hyvin ja tehokkaasti, siinä puututaan epäkohtiin ja se kehittää toimintaansa. Jaanan esimiestä on helppo lähestyä ja hän on kiinnostunut työntekijöistä myös ihmisinä.



Jaanan arvot vastaavat työpaikan arvoja. Työ on Jaanalle sopivan haastavaa, työn muotoilu on mahdollista ja palkkakin on kohdillaan. Myös Jaanan työn ulkopuolinen elämä on tasapainossa. Jaanan vastauksista löytyy niin yksilöllisiä, työtehtävää koskevia, työn järjestelyjä koskevia, sosiaalisia kuin organisatorisiakin voimavaroja. Hakasen mukaan työpaikoilla kannattaa kaikkina aikoina panostaa työn imua ylläpitäviin voimavaroihin. Yleensä hyviä käytäntöjä ylläpidetään tasaisina aikoina, mutta niillä on merkitystä työn imulle erityisesti työn ollessa vaativaa ja kuormittavaa tai työn ja työpaikan ollessa muutosten keskellä. (Hakanen 2011, 73.)

Tyypittelyn viimeisessä, Jaanan toisessa, kertomuksessa Jaanan motivaation katsotaan lisääntyvän erilaisille kursseille ja koulutuksiin osallistumalla. Jaanaa kehoitetaan muokkaamaan työtään ja huomioimaan sen hyvät puolet. Myös työyhteisön kehitysmuotoisyydella olisi positiivinen vaikutus työn iloon. Lisäksi Jaanalla olisi hyvä olla joku, jolle puhua omista kokemuksistaan ja Jaanan tulisi pitää huoli omasta jaksamisestaan.

Hakanen, Dalailama & Cutler sekä Aulanko kirjoittavat kaikki siitä, miten työntekijät voidaan jakaa ryhmiin sen perusteella, miten he työn kokevat. Hakanen ja Dalailama & Cutler jakavat työntekijät kolmeen, kappaleessa 2.1 mainittuun ryhmään: Ensimmäisille työ on toimeentulon lähde, toisille työ on ura ja kolmansille työ on kutsumus. (Hakanen 2011, 26.) (Dalailama & Cutler 2006, 100.) Aulangon jako tapahtuu viiteen ryhmään, joista kolme viimeistä ovat yhtenevät edellisten kanssa: häiriöön, keikkaan, ammattiin, uraan, kutsumukseen ja elämäntehtävään. Näistä häiriö on välttämätön paha, keikka mahdollistaa johonkin kuulumisen ja ammatti viestii arvostuksesta, osaamisesta ja kouluttautumisesta. Ura kertoo halusta kehittyä ja kehittää työtä ja itseään, kun taas kutsumuksen sisältö on oman sisimmän toteuttaminen toisia palvelemalla. (Aulanko 2004, 15-111.) Jaanalle työ on kommenttien perusteella ura, joka voi muodostua kutsumukseksi:

*"Hän on löytänyt itselleen sopivan työpaikan ja työ on hänelle nautinto. Työn iloa voi saada tekemällä sitä, mikä tekee hänet onnelliseksi."*

### 5.3 Yhteenveto

Eläytymismenetelmällä kerättyjen vastausten tulosten ja käyttämäni lähdekirjallisuuden perusteella työtehtävää koskevien voimavarojen täyttyminen on perusta työssä viihty-

miselle. Työtehtävien tulisi olla mielekkäitä ja työn tulisi tarjota sopivasti haasteita. Liian vähäiset haasteet puuduttavat ja liian suuret haasteet saavat aikaan riittämättömyyden kokemuksen. Työn järjestelyjä koskevista voimavaroista työlle asetetuilla odotuksilla on myös vaikutusta siihen, millaisena työ koetaan. Jos odotukset ovat kovin korkealla, voi työ tuottaa helpommin pettymyksen. Realistiset odotukset taas vastaavat todennäköisemmin todellisuutta ja silloin työ tuntuu mukavammalta. Yksilöllisistä voimavaroista henkilökohtaiset resurssit ja motivaatio lisäävät työssä viihtyvyyttä.

Työn ilon kokemiseen vaikuttavat vastaajien mielestä työtehtäviä koskevista voimavaroista mielekkäät työtehtävät, työn merkityksellisyys ja oikea alavalinta. Kun työtehtävää koskevat voimavarat ovat kunnossa, koetaan sosiaalisten voimavarojen ja erityisesti toimivan työyhteisön lisäävän työn ilon kokemusta. Työn ilon kokemus voi kehittyä työn imuksi, kun työntekijällä on mahdollisuus oman ammattitaidon ja omien työtehtävien jatkuvaan kehittämiseen. Työn imua vahvistaa lisäksi koko työyhteisön kehittymishalukkuus. Vastaajien yksittäisiä, tärkeitä ajatuksia henkilökohtaisen työn imun saavuttamiseksi ovat omasta jaksamisesta huolehtiminen, hyvän huomioiminen työssä, vastoinkäymisistä puhuminen sekä kokemuksen tuoma varmuus.

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET

### 6.1 Eettisyys

Hirsjärven ym. mukaan opiskelijoiden tulisi varhaisessa vaiheessa aloittaa tutkimuseettinen pohdinta, sillä tieteen eettiset kysymykset ovat muuttuneet ongelmallisiksi. Syinä ongelmallisuuteen ovat tieteen merkittävyyden horjuminen hyvinvointiyhteiskunnan mukana, tieteellis-teknisen kehityksen tuomat ongelmat sekä sosiaalieettiset maailmanlaajuiset ongelmat: globaali eriarvoisuus, ympäristökysymykset, sodat ja rikollisuus ja tieteen vastuu niiden ratkaisemisessa. Eettisesti perusteltuja ja tietoisia ratkaisuja tulisi tehdä tutkimustoiminnan osalta ainakin aiheen valinnassa ja tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden kohtelussa. Lisäksi epärehellisyyttä tulee välttää kaikissa tutkimustyön osavaiheissa. (Hirsjärvi ym. 2004, 25-28.)

Sain päättää opinnäytetyöni aiheen itsenäisesti. Toimeksiantajan kriteeri aiheen valintaan oli aiheen liittyminen työn iloon ja koulutusohjelman vaatimus oli aiheen sopivuus ja hyödynnettävyys sosiaalialalla. Hyväksytin aiheeni opinnäytetyöni ohjaajalla sekä ohjaavalla opettajalla. Oman kokemukseni mukaan työhyvinvointia on tutkittu paljon ja työuupumustakin enenevässä määrin. Halusin rajata opinnäytetyöni aiheen positiiviseksi, sillä koen, että positiivisia näkemyksiä ja positiivista ajattelua tarvitaan ihmisläheisessä työssä sosiaali- ja terveysaloilla yhä enemmän. Liian usein positiivisuus on mielestäni kateissa niissä tilanteissa, joissa sitä eniten tarvitaan. Toiselle annettu hymy ei ole itseltä pois, vaan sen avulla voi saada hymyn takaisin.

Työni aineistonkeruu perustui vapaaehtoisuuteen. Jaoin linkin sosiaalisessa mediassa, suljetuissa ryhmissä, joissa halukkaat saivat osallistua tutkimukseen. Kysyin vastaajilta taustatietoja siltä varalta, että kokisin niille olevan tarvetta vastausten analysoinnissa. Myöhemmin niitä ei enää olisi voinut kerätä. Nimeä ei kysytty yksityisyyden säilyttämiseksi. Taustatietojen jättäminen oli vastaajille vapaaehtoista. Ainoastaan kahteen kehyskertomukseen vastaaminen oli pakollista niille, jotka päättivät osallistua. Tulosten analysoinnin aloitettuani päädyin jättämään taustatiedot täysin huomioitta, sillä mielestäni tulosten vertailu ei olisi vienyt opinnäytetyötäni toivottuun suuntaan. Keskityinkin kokonaiskuvan rakentamiseen siitä, mitkä tekijät vastaajien mielestä vaikuttavat työn iloon ja imuun.

Tuloksia analysoidessani olen teemoittelussa ja tyypittelyssä pyrkinyt tarkoin lukemaan, jaottelemaan ja jäsentämään saamani vastaukset. Olen tehnyt opinnäytetyötäni itsenäisesti ja näin ollen saattanut tulkita vastauksia eri tavalla kuin mitä vastaaja on vastaushetkellä tarkoittanut. Mielestäni vastaukset ovat kuitenkin olleet pääasiassa selkeästi tulkittavissa. Teemoittelu oli ajoittain haastavaa, sillä aina ei ollut selvää, minkä pääteeman alle mikäkin alateema tulisi sijoittaa, vaan pääteemavaihtoehtoja olisi ollut useampi. Niissä tapauksissa tein päätöksen oman tuntumani mukaan. Valmiissa tuloksissa teemoilla ei mielestäni ole ratkaisevaa merkitystä, vaan tulosten pääpaino on suorissa lainauksissa ja tyypittelyssä, joka oli itselleni selkeämpi tapa hahmottaa kokonaisuutta.

Opinnäytetyössäni en ole plagioinut muiden tutkijoiden tekstejä, mutta olen pyrkinyt säilyttämään lähdetekstit asiayhteyksissään ja asiasisällön muuntelemattomana. Tuloksissa ahkerasti käyttämäni lähdekirjallisuus, Aulanko 2004 ja Dalailama & Cutler 2006, on verrattain vanhaa, mutta koen, että lähteiden asiasisältö on ajatonta ja näin ollen yhä ajankohtaista. Koen lähteet jopa ajankohtaisemmiksi tällä hetkellä kuin viime vuosikymmenellä, sillä maailman meno oravanpyörineen ei ole rauhoittunut, vaan päinvastoin kiire ja suorittaminen ovat kiihtyneet yhä hurjemmiksi ihmisten hyvinvoinnin kustannuksella.

## 6.2 Oma oppiminen

Aloitellessani opinnäytetyötäni ajattelin, että työhyvinvointi ja työn ilo liittyvät yksinomaan työhön. Tärkein oppimani asia on, että ihmisen elämä on kokonaisuus. Työ voi tuottaa hetkellisesti tai pidemmän aikaakin mielihyvää, mutta jos elämässä ei ole muuta sisältöä työn lisäksi, alkaa elämä ennen pitkää tuntua tyhjältä. Tyytymättömyys työhön ei mitä todennäköisimmin ole tyytymättömyyttä vain ja ainoastaan työhön, vaan elämästä puuttuu muutenkin sisältöä. Sisällöllä tarkoitan elämän ja oman olemisen syvempää merkitystä: omaa arvoa ja merkitystä mitataan työllä tai sen puutteella, kun niiden oikeasti tulisi löytyä sisältämme. Kun itse annamme arvon itsellemme, kuuntelemme itseämme ja toimimme sen mukaan, voimme olla tyytyväisiä itseemme ja elämäämme. Omilla ajatuksillamme on valtava voima ja näin ollen meistä jokainen vaikuttaa siihen, millaista elämää elää.

Työn ilon innoittamana ja alkuun saattamana olen tehnyt opinnäytetyöni ohella matkan omaan sisimpääni. Olen etsinyt ja löytänyt itseni. Arvostan itseäni ja uskon ja luotan

itseeni. Hyväksyn itseni sellaisena kuin olen. Aikaisemmin olen toivonut, odottanut ja hakenut arvostusta itseni ulkopuolelta. Kun en ole ollut tyytyväinen työpaikkaani, työyhteisöni tai elämäni yleensä, olen syyttänyt siitä kaikkia muita paitsi itseäni. Opinnäytetyön myötä olen löytänyt, en pelkästään työn – vaan elämän ilon. Suosittelen tätä matkaa ihan jokaiselle. Paras oppaani elämän ilon alkulähteille on ollut Tara Langen kirja Tikapuut rakkauteen – Tunne elämäsi. Kirjan avulla on mahdollista tehdä henkilökohtainen tunnematka itsen ja sen lukemisesta on varmasti apua jokaiselle kiinnostuneelle, ja erityisesti sosiaali- ja terveysalalla työskenteleville tai tuleville työntekijöille. Työn ja elämän ilon keskinäistä riippuvuutta kuvataan mielestäni erittäin hyvin Dalailaman & Howard C. Cutlerin kirjassa Työn ilo, Onnellisuuden taito työssä.

### 6.3 Jatkotutkimus- ja kehittämismahdollisuudet

Opinnäytetyössäni tutkin sosionomiopiskelijoiden ajatuksia työn iloon liittyen. Selvitin, mistä opiskelijat uskovat työelämässä olevien sosionomien kokevan työn iloa, miten iloa voisi entisestään lisätä ja toisaalta, mistä työn ilon puuttuminen saattaisi johtua. Päädyin lisäksi tutkimaan omaa elämäni ja keskityin ensin työn iloon, mutta lopulta elämän iloon ja rakkauteen. Ymmärsin, että onnellisuus on kokonaisuus ja näin ollen jatkotutkimusta voisi tehdä esimerkiksi sosionomiopiskelijoiden kokemasta onnellisuudesta: Mikä on itsetuntemuksen ja onnellisuuden välinen yhteys? Kokevatko opiskelijat tuntevan itsensä? Ovatko he onnellisia, miksi tai miksi eivät? Uskaltavatko he kuunnella itseään ja toimia sen mukaan?

Minua kiinnostaisi myös laajemmin tietää, kuinka hyvin sosiaalialan työntekijät tuntevat itsensä. Onko itsetuntemuksella vaikutusta työhön suhtautumiseen, entä työssä jaksamiseen tai työssä uupumiseen? Miten itsetuntemusta voisi lisätä jo opintojen aikana, jotta työelämä ei kuormittaisi liikaa ja yhä useammalla olisi mahdollisuus löytää oma elämänpolkunsa hyvissä ajoin?

## LÄHTEET

- Aaltola, J. & Valli, R. 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1 – metodin valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Aulanko, M. 2004. Työ ja elämäni – Mä mistä löytäisin sen laulun. Helsinki: WSOY.
- Bakker, A.B.; Demerouti, E. & Sanz-Vergel, A. 2014. Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach. The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior 10.1.2014.
- Bakker, A.B.; Tims, M. & Derks, D. 2012. Proactive personality and job performance: the role of job crafting and work engagement. Hum. Relat. 65: 1359-1378.
- Buurtzorg, 2017. The history of Buurtzorg. Viitattu 20.6.2017. <http://www.buurtzorgusa.org/about-us/>
- Dalailama & Howard C. Cutler. 2006. Työn ilo – Onnellisuuden taito työssä. 2. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Deci, E. L. 1975. Intrinsic motivation. New York: Plenum.
- Eskola, J. 1997. Eläytymismenetelmäopas. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Eskola, J. 1998. Eläytymismenetelmä sosiaalitutkimuksen tiedonhankintamenetelmänä. Tampere: Tampereen yliopisto
- Furman, B. & Ahola, T. 2012. Tuplatähti – työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään. 8. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Hakala, J. T. 2010. Pakattu aika – Kiireen imusta hallittuun hidasteluun. Juva: Gummerus Kustannus Oy.
- Hakanen, J. 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi
- Kettunen, I. 2017. Team Ahma – lastensuojelun iskuryhmä. Talentia 3/2017.
- Lange, Tara. 2017. Tikapuut rakkauteen – Tunne elämäsi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Ota-va
- Leppänen, N. & Leppänen, M. 2017. Itseluottamus Kestomenestys mielessä. Helsinki: Viisas Elämä Oy
- Moilanen, H. 2017. Intohimona sosiaalityö. Talentia 4/2017.
- Mäkikangas, A.; Feldt, T.; Kinnunen, U. & Mauno, S. 2013. Does personality matter? Research on individual differences in occupational well-being. In Advances in Positive Organizational Psychology, Vol. 1, ed. AB Bakker, pp. 107-143. Bingley. UK: Emerald.
- Nurmi, J-E.; Ahonen, T.; Lyytinen, H.; Lyytinen, P.; Pulkkinen, L. & Ruoppila, I. 2014. Ihmisen psykologinen kehitys. 5., uusittu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Ojanen, M. 2014. Positiivinen psykologia. 2., uudistettu painos. Porvoo: Edita Publishing Oy.
- Pakka, J. & Rätty, T. 2010. Työstä hyvinvointia. 1. painos. Työturvallisuuskeskus TTK.

Rissanen, V. 2017. Pelialalla pomoista tuli innostajia, ja sieltä ilmiö leviää muualle – ”On ymmärretty, että tieto, osaaminen ja älykyys eivät sijaitse ensisijaisesti johtoportaanissa”. Helsinginsanommat 9.1.2017. Viitattu 3.2.2017. <http://www.hs.fi/ura/art-2000005033765.html>

Rothbart, M. K. 2011. Becoming who we are: Temperament and personality in development. New York: Guilford Press.

Salo, O. 2016. Buurtzorg – ihmislähtöinen toimintamalli kotihoitoon. Suomen geronomiliiton jäsenlehti Geronomi 1/2016. Viitattu 20.6.2017. [https://asiakas.kotisivukone.com/files/suomengeronomiliitto.kotisivukone.com/Geronomileht2\\_A4\\_32s\\_LR\\_1.pdf](https://asiakas.kotisivukone.com/files/suomengeronomiliitto.kotisivukone.com/Geronomileht2_A4_32s_LR_1.pdf)

Salo, O. 2016. Itseohjautuvien tiimien pilotti Lahdessa. Suomen geronomiliiton jäsenlehti Geronomi 1/2016. Viitattu 20.6.2017. [https://asiakas.kotisivukone.com/files/suomengeronomiliitto.kotisivukone.com/Geronomileht2\\_A4\\_32s\\_LR\\_1.pdf](https://asiakas.kotisivukone.com/files/suomengeronomiliitto.kotisivukone.com/Geronomileht2_A4_32s_LR_1.pdf)

Semmer, N. & Meier, L. 2009. Individual differences, work stress and health. In International Handbook of Work and Health Psychology, ed. CL Cooper, JC Quick & MJ Schabracq, pp. 99-122. Chichester, UK: Wiley. 3rd ed.

Siitonen, J. 2007. Voimaantumisen viitekehys. Tiivistelmä. Viitattu 15.10.2010. <http://www.voimaantuvasuomi.org/jsc.pdf>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2016. Työhyvinvointi. Viitattu 14.11.2016. <http://stm.fi/tyohyvinvointi>

Suomalaisen Työn Liitto 2014. Merkityksellinen ja arvokas työ. Viitattu 12.1.2017. <http://suomalainentyo.fi/teemat/merkityksellinen-ja-arvokas-tyo/>

Suomen Ammattiliittojen keskusjärjestö 2014. Joustava työaika johtaa pidempään työuraan. Viitattu 1.2.2017. <https://www.sak.fi/ajankohtaista/uutiset/joustava-tyoaika-johtaa-pidempaan-tyouraan-2014-03-20>

Takala, H. & Kalimo, R. 2011. Polkuja työniloon. Lahti: Meditak Oy.

Tiililä, M. 2016. Innosta onnistumaan – yhdessä! 1. painos. Helsinki: Helsingin Kamari Oy ja tekijä.

Turun ammattikorkeakoulu 2017. Sosionomi (AMK), päivätoteutus tai verkko-opinnot. Viitattu 26.6.2017. <https://www.turkuamk.fi/fi/tutkinnot-ja-opiskelu/tutkinnot/sosionomi/>

Työelämä2020 -hanke 2013. Tarkoitus: ymmärtäen kohti tuloksia. Viitattu 12.1.2017. [http://www.tyoelama2020.fi/tyoelaman\\_arvot/tarkoitus](http://www.tyoelama2020.fi/tyoelaman_arvot/tarkoitus)

Vilén, M.; Leppämäki, P. & Ekström, L. 2008. Vuorovaikutuksellinen tukeminen. 3., uudistettu painos. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

## VASTAUSTEN ANALYYSI

Eläytymismenetelmän avulla kerättyjen vastausten teemat ja mainintojen määrä voimavarojen alle lajiteltuina:

### CASE SAIJA

Miksi Saija ei koe työstään iloa?

Voimavarat	Yksilölliset	Työtehtävää koskevat	Työn järjestyjä koskevat	Sosiaaliset	Organisatoriset
	motivaatio 5	työn sisältö ja haasteet 20	odotukset 8	työyhteisö 6	resurssit 1
	henk.koht. re-surssit 8	asiakasryhmä 4		arvostus 2	
monen asian summa 3					

Mitä pitäisi tapahtua, että Saija kokisi työstään iloa?

Voimavarat	Yksilölliset	Työtehtävää koskevat	Työn järjestyjä koskevat	Sosiaaliset	Organisatoriset
	motivaatio itsensä 16	mielekkäämmät työtehtävät 15		työyhteisön ja esimiehen tuki 14	työpaikan vaihto 5
		työn merkitys 7		arvostuksen kokemus 3	riittävät resurssit 1
	onnistumisen kokemukset 2				



## CASE JAANA

Miksi Jaana kokee iloa työstään?

Voimavarat	Yksilölliset	Työtehtävää koskevat	Työn järjestyjä koskevat	Sosiaaliset	Organisatoriset
	tasapainoinen elämäntilanne 2	työtehtävien mielekkyys 17	työn muotoilu ja suunnittelu 4	toimiva työyhteisö 15	kehittymismahdollisuudet 2
	oma asenne 5	oikea alavalinta 12		avoimuus ja posit. palaute 5	arvojen kohtaaminen 1
	koulutusta vastaava työ 1	työn merkityksellisyys 12		esimiehen rooli 4	palkka 1
		ihana asiakkaat 2			
		työllä vaikuttaminen 2			

Miten Jaana voisi kokea työn iloa vieläkin enemmän?

Voimavarat	Yksilölliset	Työtehtävää koskevat	Työn järjestyjä koskevat	Sosiaaliset	Organisatoriset
	oman ammattitaidon lisääminen 8	työtehtävien kehittäminen 7		työyhteisön kehittäminen 3	
	oma jaksaminen 1			arvostus 1	
	hyvän huomioiminen 1				
	vastoinikäymisistä puhuminen 1				
	kokemus 1				